(IM)PERFETTI SCONOSCIUTI

Uno studio transdisciplinare sugli uomini adulti che (non) lavorano e (non) vogliono lavorare

a cura di Laura Zanfrini

VP VITA E PENSIERO

(IM)PERFETTI SCONOSCIUTI

Uno studio transdisciplinare sugli uomini adulti che (non) lavorano e (non) vogliono lavorare

a cura di Laura Zanfrini

VITA E PENSIERO

La pubblicazione di questo volume ha ricevuto il contributo finanziario dell'Università Cattolica del Sacro Cuore sulla base di una valutazione dei risultati della ricerca in esso espressa.

© 2026 Vita e Pensiero – Largo Gemelli 1 – 20123 Milano

www.vitaepensiero.it

ISBN edizione cartacea: 978-88-343-6225-9
ISBN edizione digitale (formato PDF): 978-88-343- 6226-6

In copertina: immagine creata dal Centro di ricerca WWELL

Progetto: Studio grafico Andrea Musso

Questo e-book gratuito contiene materiale protetto da copyright e non può essere copiato, riprodotto, trasferito, distribuito o utilizzato in alcun altro modo ad eccezione di quanto è stato autorizzato dall'editore, ai termini e alle condizioni alle quali è stato pubblicato, o da quanto esplicitamente previsto dalla legge applicabile. Qualsiasi distribuzione o fruizione non autorizzata di questo testo costituisce una violazione dei diritti dell'editore e degli autori e sarà sanzionata civilmente e penalmente.

Indice

Premessa 9

PARTE INTRODUTTIVA
Le ragioni di uno studio, il quadro di riferimento, i principali risultati
di Laura Zanfrini

1. Una criticità strutturale del mercato del lavoro italiano che è urgente portare fuori dall'ombra 13
2. Gli (im)perfetti sconosciuti. Obiettivi, metodologia e articolazione dello studio 23
3. Sulla costruzione sociale del fenomeno dell'inattività (maschile) 37
4. Sull'interpretazione scientifica del fenomeno dell'inattività (adulta maschile) 49
5. Inattività maschile e norme di genere 56
6. Quando l'inattività è una scelta 64
7. Una rivoluzione del non lavoro che ci parla dell'importanza del lavoro 71

PARTE PRIMA
La costruzione sociale del fenomeno dell'inattività

1.1. La prospettiva storica. L'evoluzione di lungo periodo delle statistiche sull'inattività
di Nicola Martinelli 87
1.2. La prospettiva statistica. Confini porosi e problemi di comparazione
di Giulia Rivellini, Augusto Cocorullo 105
1.3. La prospettiva giuslavoristica. L'inattività (dei maschi adulti) tra tutela del salario e pensionamenti anticipati
di Vincenzo Ferrante 135
1.4. La prospettiva della medicina del lavoro. Tra abilità e inabilità al lavoro
di Ivan Borrelli 167

1.5. La prospettiva mediale. Tendenze e limiti della comunicazione del maschio inattivo nella stampa nazionale
di Mariagrazia Fanchi 177
1.6. La prospettiva cinematografica. L'inattività maschile nel cinema italiano contemporaneo (2005-2025)
di Massimo Locatelli 197

PARTE SECONDA
L'interpretazione scientifica del fenomeno dell'inattività (maschile adulta)

2.1. La prospettiva economica. Approcci teorici ed evidenze empiriche sull'inattività
di Mario Nosvelli, Giulio Romaldi 213
2.2. La prospettiva sociologica. L'inattività maschile adulta come lente sulle trasformazioni del lavoro
di Augusto Cocorullo 231
2.3. La prospettiva psicologica. Sfide, significati e percorsi di ricerca
di Cristina Giuliani, Patrizia Milesi, Silvio Carlo Ripamonti 253
2.4. La prospettiva storico-sociale. L'inattività come realtà e utopia nel Novecento italiano
di Gianpiero Fumi 269

PARTE TERZA
L'Italia nel quadro europeo. Analisi delle fonti statistiche ufficiali

3.1. Il fenomeno dell'inattività maschile in Italia
di Mario Nosvelli, Giulia Rivellini, Giulio Romaldi, Teodora Erika Uberti 295
3.2. L'inattività maschile in prospettiva comparata
di Lorenza Alexandra Lorenzetti 343

PARTE QUARTA
Una ricerca diretta su un campione di maschi adulti inattivi in Italia

4.1. Conoscere gli (im)perfetti sconosciuti. Obiettivi e metodologia della ricerca
di Laura Zanfrini, Augusto Cocorullo 363
4.2. Gli (im)perfetti sconosciuti: una prima fotografia
di Laura Zanfrini 371

4.3. L'esperienza professionale
di Laura Zanfrini 387
4.4. Sulla qualità della vita lavorativa
di Laura Zanfrini 399
4.5. Dentro o fuori il mercato del lavoro?
di Laura Zanfrini 415
Focus 1 - Condizioni di salute e occupabilità
di Ivan Borrelli 417
Focus 2 - Ancora sul salario di riserva
di Teodora Erika Uberti 422
4.6. La relazione tra intenzionalità e durata della condizione di inattività
di Augusto Cocorullo 431
4.7. Famiglia, socialità e uso del tempo
di Laura Zanfrini 441
4.8. Scelte di allocazione del tempo "liberato" dal lavoro
di Teodora Erika Uberti 459
4.9. Non solo diversi, ma anche *diseguali*
di Laura Zanfrini 471
4.10. Bilanci di vita e livelli di soddisfazione
di Laura Zanfrini 483
Focus 3 - Le variabili che influiscono sulla soddisfazione
di Teodora Erika Uberti 486
4.11. Le opinioni sul fenomeno dell'inattività
di Laura Zanfrini 497
4.12. Cinque profili idealtipici di maschio adulto inattivo
di Laura Zanfrini 507
4.13. Un universo composito da "aggredire" con interventi differenziati
di Laura Zanfrini 547
Nota metodologica
di Augusto Cocorullo, Teodora Erika Uberti 571

PARTE QUINTA
Uno studio qualitativo sugli uomini adulti inattivi

5.1. Uomini adulti inattivi e traiettorie di costruzione dell'identità lavorativa
di Silvio Carlo Ripamonti, Patrizia Milesi, Cristina Giuliani 581
5.2. Transizioni all'inattività. Implicazioni identitarie e familiari nell'esperienza maschile adulta
di Marialuisa Gennari, Cristina Giuliani, Giancarlo Tamanza 613

PARTE SESTA
Tra inattività e (dis)attivazione

6.1. Dalla trappola al disciplinamento. Modelli di attivazione in Europa
di Rosangela Lodigiani 647
6.2. Riflessioni su inattività e lavoro dopo l'esperienza giuridica del "reddito di cittadinanza"
di Nicolò Rossi 663
6.3. Il welfare degli invisibili. Un'analisi comparata multilivello delle politiche di contrasto all'inattività
di Luciano M. Fasano 679
6.4. Verso una sostenibilità inclusiva. Pratiche e strategie di riattivazione
di Luca Lanfranchi, Ilaria Beretta 695

Bibliografia 713

Gli Autori 767

Premessa

Questo volume raccoglie i risultati della ricerca *(Im)perfetti sconosciuti. Uno studio transdisciplinare sui maschi adulti inattivi*, finanziata attraverso la linea strategica delle ricerche di interesse d'Ateneo dell'Università Cattolica del Sacro Cuore – sede di Milano – e condotta tra il 2023 e il 2025 con la collaborazione di un folto gruppo di ricercatrici e ricercatori afferenti a molteplici campi disciplinari: dalla storia economica alla statistica sociale, dalla medicina del lavoro all'economia, dalla sociologia al diritto del lavoro e della previdenza, dalla psicologia del lavoro e della famiglia alla filosofia, dalla pedagogia alla scienza della politica, fino al campo delle scienze della comunicazione e degli studi sul cinema.

Attraverso la sistematizzazione e la produzione di dati, evidenze empiriche, analisi e riflessioni sul fenomeno dell'inattività maschile adulta, lo studio ha inteso contribuire a superarne l'invisibilità sociale e istituzionale. Nell'intento di chi l'ha ideata e coordinata, oltre che finalizzata a colmare, almeno in parte, l'evidente knowledge gap che caratterizza l'esperienza degli uomini adulti che (non) lavorano e (non) cercano lavoro, la ricerca guarda a essa come area di ricerca strategica nella quale processi di rilevanza più generale si manifestano con inedita nitidezza.

In una fase storica caratterizzata da profonde trasformazioni strutturali e culturali, nuovi atteggiamenti verso il lavoro e il suo spazio negli equilibri esistenziali, inediti scenari demografici e rischi di divisioni e fratture sociali, lo studio si presenta come emblematico nel far emergere l'intricato groviglio di variabili che impatta sulle condizioni di vita e le opportunità, così come la varietà delle risposte individuali. Ribadendo, per converso, la centralità del lavoro – anche quando, o perfino soprattutto, quando il lavoro non c'è – nella definizione dell'identità individuale e nella costruzione (ovvero nella lacerazione) del legame sociale.

PARTE INTRODUTTIVA

Le ragioni di uno studio, il quadro di riferimento, i principali risultati

di Laura Zanfrini

1. Una criticità strutturale del mercato del lavoro italiano che è urgente portare fuori dall'ombra

Ora io, il Signore, non mi compiaccio degli abitanti di Sion,
poiché vi sono fra essi degli indolenti.
DeA 68, 31

I bassi livelli di partecipazione sono uno dei principali problemi che, da almeno mezzo secolo, affliggono il mercato del lavoro italiano. Anche gli ultimi dati disponibili – che peraltro fotografano una fase particolarmente "felice" dal punto di vista dell'occupazione – confermano **il non invidiabile primato di un tasso di attività che continua a essere il più basso tra i Paesi dell'Unione**: nel 2024, il tasso di attività della popolazione in età attiva (15-64 anni) in Italia è pari al 66,6%, inferiore alla media dell'Europa a 27 (75,3%) di ben 8,7 punti percentuali[1]. Inoltre, il problema riguarda, sia pure in misura diversa, tutti i gruppi sociali – uomini e donne, giovani e meno giovani, cittadini e immigrati stranieri – e si intreccia ad altre criticità strutturali del mercato del lavoro (prima tra tutte l'anomala e "atavica" diffusione dell'economia sommersa) che, come vedremo, concorrono a rendere ancora più incerti e porosi i confini tra l'attività e l'inattività.

Per di più, i positivi andamenti occupazionali registrati negli ultimi mesi – che hanno portato a raggiungere un tasso di occupazione mai così elevato nella storia recente del Paese – sono andati di pari passo, com'è noto, a una crescente segmentazione del mercato del lavoro di cui l'indicatore più visibile all'interno del dibattito pubblico è rappresentato dall'espansione del lavoro "povero", precario e sottopagato. Un fenomeno, quest'ultimo, sicuramente collegato all'inattività, sebbene non necessariamente, come vedremo (cfr. in particolare, i risultati della nostra survey illustrati nella Parte Quarta), nelle forme suggerite dalla retorica della *Great Resignation*.

---

[1] Eurostat, *Activity rate by sex*: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/TEPSR_WC130__custom_1227047/bookmark/table?lang=en&bookmarkId=edd0ca1c-42c6-4937-b0bf-83dfcd1a9e6f&c=1629378555982 (consultato il 9 febbraio 2026).

Sebbene l'inattività sia un problema prevalentemente ascrivibile alla popolazione femminile (7,85 milioni le inattive di 15-64 anni, pari addirittura al 42,3% del totale), si contano in Italia ben 4,52 milioni di uomini 15-64enni inattivi, su un totale di 5,50 milioni di senza lavoro. Ma, soprattutto, **il tasso di inattività dei maschi adulti (25-54 anni) supera la media europea di 2,5 punti percentuali**, discostandosi in misura anche maggiore dai principali Paesi di confronto: 4,7 punti percentuali di differenza rispetto alla Svezia, 3,3 alla Francia, 3,1 alla Germania e 2,2 rispetto alla Spagna[2] (Capitolo 3.2). Come già si sottolineava nel report diffuso da Randstad nell'aprile 2022 (Randstad Research, 2022), all'indomani dello shock test della pandemia da Covid-19 – che, com'è noto, ha costituito una sorta di spartiacque anche nei modi di leggere il lavoro e i problemi di disallineamento tra la domanda e l'offerta – **l'elevata quota di maschi inattivi, in un Paese che ha storicamente privilegiato, nel mercato del lavoro, gli uomini rispetto alle donne, non può non sorprendere**. In definitiva, già le dimensioni del fenomeno sarebbero sufficienti a dare ragione di questo studio che si è posto appunto l'obiettivo di portare fuori dall'ombra un gruppo sociale da sempre trascurato tanto dalla ricerca scientifica quanto dagli interventi di politica attiva del lavoro: ecco perché li abbiamo chiamati *(im)perfetti sconosciuti*, parafrasando il titolo di una nota pellicola italiana di qualche anno fa che ci dimostra quanto non squarciare il velo permetta di esimersi dal dover confrontarsi con una serie di temi e problemi che si preferisce lasciare nascosti sotto il tappeto.

Come approfondiremo grazie alla ricognizione dei diversi approcci disciplinari (Parte Prima e Parte Seconda), molteplici sono le rappresentazioni, le interpretazioni e le valutazioni che si possono dare dell'inattività (maschile adulta): tale fenomeno è talvolta descritto come una grave patologia sociale, che segnala il fallimento dei percorsi individuali e delle promesse di inclusività; talaltra interpretato come una scelta intenzionale e consapevole volta a una migliore qualità di vita o addirittura investita di un significato "politico"; altre volte ancora come una forma di "parassitismo", da parte di chi può permettersi di vivere di rendita o, peggio ancora, grazie ai sostegni pubblici indebitamente percepiti. Quello che è certo è che **innegabili sono i suoi costi sul piano degli equilibri complessivi del mercato del lavoro e dei sistemi fiscali e di welfare** (oltre che, come vedremo subito, su molti altri piani). Specialmente alla luce degli scenari demografici che attendono buona parte dei Paesi a sviluppo avanzato e in particolare l'Italia.

[2] Elaborazioni su dati Eurostat, *lfsa_igar*.

Con un saldo naturale ininterrottamente negativo dal 1993, l'Italia registra, a partire dal 2014, nonostante i sostenuti flussi migratori dall'estero, un processo di decremento della popolazione che lo stesso Istituto nazionale di statistica (Istat, 2025) definisce ormai strutturale. Nel 2025, la quota di ultrasessantacinquenni ha superato il 25% dell'intera popolazione ed è destinata a oltrepassare il 30% già nel prossimo decennio[3]. Le dinamiche demografiche – e in particolare il processo di invecchiamento, trainato anche dall'elevata longevità che caratterizza il Paese, oltre che da uno scarsissimo numero di nascite – si traducono in **una quota crescente di "lavoratori maturi"**: basti considerare come il rapporto tra occupati di 50 anni e oltre e occupati 15-34enni sia passato, in poco più di un ventennio (dal gennaio 2004 al gennaio 2025) da 0,57 ad addirittura 1,68[4]. E come già oggi, per l'insieme delle attività economiche, **l'età media degli occupati è di oltre 44 anni**[5]. Tra le altre conseguenze, anche al netto delle innovazioni rese possibili dalla digitalizzazione e dalla diffusione dell'intelligenza artificiale, la maggioranza degli esperti annovera **una carenza strutturale di forza lavoro**.

In questo scenario, **lo straordinario sottoutilizzo di forza lavoro potenziale che caratterizza l'Italia**, anche nel confronto internazionale, **costituisce un lusso che non potremo più permetterci** (o, quanto meno, non dovremmo più permetterci). A maggior ragione dovrebbe allora stupire come, all'allarme sociale che da sempre accompagna la disoccupazione, si contrappone la sostanziale noncuranza per il tema dell'inattività, e soprattutto per l'inattività dei maschi adulti. E ciò non solo nell'ambito del dibattito pubblico e mediatico – come dimostra una ricerca *ad hoc* contenuta nel volume (Capitolo 1.5) –, ma anche nella stessa letteratura scientifica e, in particolare, da parte delle tre discipline che più avrebbero da dire per aiutarci a comprendere ragioni e conseguenze del fenomeno: l'economia (Capitolo 2.1), la sociologia (Capitolo 2.2) e la psicologia (Capitolo 2.3). E, mentre nel confronto politico manca ogni riferimento esplicito alla condizione dei maschi adulti inattivi (Capitolo 6.3), è significativo come il tema sia invece presente nel cinema, a suggerire una condivisione collettiva di ansie e paure e forse anche di quel sogno di distanziamento e di uscita dal mercato professionale che ne è il complemento quasi inevitabile (Capitolo 1.6).

---

[3] Istat, *Popolazione residente per sesso, età e stato civile al 1° gennaio 2025*, https://demo.istat.it/app/?i=POS&l=it, data di ultima consultazione 6 ottobre 2025.

[4] Istat, *Occupati e disoccupati*, serie storiche.

[5] Confesercenti su dati Inps, Istat e camerali; https://www.confesercenti.it/blog/inverno-demografico-confesercenti-lavoratori-sempre-piu-anziani-eta-media-degli-occupati-sale-a-442-anni-tra-gli-imprenditori-arriva-a-sfiorare-i-52-anni/

L'ampio studio presentato all'interno di questo volume, realizzato con la collaborazione di una trentina di ricercatori e ricercatrici, risponde alla duplice esigenza di colmare il gap conoscitivo e interpretativo che caratterizza l'inattività, specie nella sua declinazione maschile adulta, e di far crescere l'attenzione per questo fenomeno da parte dei diversi stakeholder implicati. Esso, peraltro, si inserisce in un interessante filone di ricerche che, sia in ambito accademico (in particolare in campo sociologico), sia in ambito extra accademico (il riferimento è ai diversi report indirizzati ai manager delle risorse umane e agli esperti di intermediazione tra domanda e offerta di lavoro), si sta sempre più spesso occupando dei problemi di *disengagement* in senso lato dal mercato del lavoro (dalla demotivazione, al *quite quitting*, alle dimissioni volontarie) e della loro connessione con i processi involutivi che stanno profondamente incidendo sulle condizioni di lavoro e retributive (il tema è quello dell'espansione del "cattivo lavoro" o addirittura, secondo alcuni, della fine della "civiltà del lavoro"), nonché, in qualche raro caso, anche dei modi specifici in cui tali fenomeni si declinano in rapporto alla popolazione maschile (cfr. per esempio Farci, 2025)[6]. Avremo modo, nel corso del volume, di ritornare più volte su questi fenomeni sociali rispetto ai quali riteniamo che il nostro studio offra alcune chiavi di lettura innovative e non scontate. Qui vogliamo invece sottolineare come **è forse proprio dall'emergenza demografica**, mai come oggi così presente nelle dichiarazioni dei *policy maker* e nella percezione delle imprese (che sempre più sperimentano difficoltà di reclutamento), **che possiamo attenderci una sollecitazione a porre finalmente attenzione al tema – e al problema – dell'inattività**.

È significativo, al proposito, come il Rapporto Istat sulla situazione del Paese abbia dedicato, nella sua edizione del 2024 (proprio quando la nostra ricerca entrava nella sua fase cruciale), un approfondimento alla **forza lavoro inutilizzata**: un aggregato di circa 4,2 milioni di persone nel cui contesto la componente inattiva – 2,3 milioni – supera addirittura quella disoccupata – pari a 1,9 milioni –[7]. Così come si può rilevare che il tasso di mancata partecipazione al lavoro – costruito sommando la disoccupazione all'inattività involontaria – è uno dei dodici indicatori di benessere equo e sostenibile contemplato dalla programmazione economico-finanziaria, ribadendo **lo stretto legame tra inattività e (in)sostenibilità** sul quale avremo modo più volte di insistere.

---

[6] Va al proposito osservato come, in questi pochi anni trascorsi dal momento della progettazione e dell'avvio del nostro studio, l'attenzione sia sicuramente cresciuta.

[7] Più precisamente, come sarà poi analiticamente illustrato (cfr. Capitoli 1.2 e 3.1), si parla di *forza di lavoro potenziale* per riferirsi a quelle persone che mancano di uno dei due requisiti necessari a essere considerate disoccupate: l'aver cercato attivamente un lavoro nelle ultime quattro settimane e l'essere disponibili a intraprenderlo immediatamente.

Prima, dunque, di illustrare gli obiettivi e i principali risultati del nostro studio vale la pena ribadire come l'inattività – tanto più se non circoscritta a fasi esistenziali specifiche e temporalmente limitate, bensì quando si configura come esclusione duratura o addirittura scelta di vita – porti con sé una serie di conseguenze per la sostenibilità in senso lato dell'economia e della società.

Volendole qui richiamare per sommi capi, riferendosi in particolare alla situazione italiana, possiamo osservare come, sul piano demografico, l'inattività innanzitutto **accentua gli squilibri nella distribuzione per età della popolazione**, andando ad aggravare l'indice di dipendenza, già compromesso da decenni di bassa natalità. Tale indice – che com'è noto esprime il rapporto tra popolazione in età non attiva (0-14 anni e 65 anni e più) e popolazione in età attiva (15-64 anni), moltiplicato per 100 – è in Italia tra i più alti in Europa: circa 57,6, con proiezioni peraltro in crescita. In uno scenario in cui la popolazione in età attiva si assottiglia e l'età effettiva d'ingresso sul mercato del lavoro si posticipa per via del prolungamento degli studi, diviene perentorio incoraggiare l'attivazione delle forze di lavoro potenziali. Per di più, vi è chi osserva come, tra le conseguenze del ritiro degli uomini dal mercato occupazionale, andrebbe annoverata anche la difficoltà a costruire legami stabili, sostituiti da relazioni "a bassa intensità" segnate da una precarietà strutturale e caratterizzate dall'assenza di convivenze stabili orientate a un progetto comune (Farci, 2025), con evidenti implicazioni sugli stessi comportamenti procreativi.

Sul piano economico, l'inattività **aggrava la difficoltà, per le imprese, nel reclutare le risorse umane di cui hanno bisogno**, incidendo così negativamente sul PIL e sulla ricchezza complessiva. Va da sé che sulle difficoltà di reclutamento influiscono molteplici variabili, dai livelli salariali offerti fino al disallineamento tra i profili e le competenze ricercati e le caratteristiche dei lavoratori disponibili. È però interessante rilevare, prendendo a riferimento l'indagine Excelsior[8], come le imprese segnalino difficoltà di reperimento per quasi la metà (47%) delle assunzioni programmate, dovute soprattutto (30%) all'**insufficienza numerica dei lavoratori disponibili**.

In tale contesto, si può intuire come **l'inattività concorra anche a una interpretazione "distorta" del ruolo dell'immigrazione dall'estero**, tuttora spesso ridotta, nella percezione delle imprese e, paradossalmente, nello stesso "discorso pro-immigrati", a un bacino di reclutamento complementare, destinato a soddisfare quelle richieste di personale che altrimenti

[8] Excelsior Informa, *I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle Camere di Commercio.* Aprile 2025. https://www.lavoro.gov.it/pn-giovani-donne-lavoro/sites/default/files/2025-04/Excelsior%20informa%20aprile%202025.pdf

resterebbero vacanti. Per un verso in continuità con l'approccio che ha storicamente caratterizzato l'Europa (Zanfrini, 2019a), tale aspettativa risulta in Italia accentuata al punto di aver generato una rappresentazione "castale" della società, i cui nessi con il riallineamento verso il basso della qualità complessiva dell'occupazione sono facilmente intuibili (Zanfrini, 2022). Un processo, quest'ultimo, che, come insegna l'esperienza internazionale, rischia a sua volta di alimentare un circolo vizioso, generando ulteriori scelte di distacco dal lavoro.

Ancora, a differenza di quanto si potrebbe immaginare, **l'inattività rallenta lo stesso progresso tecnologico, poiché scoraggia gli investimenti utili alla crescita della produttività del lavoro** da parte di imprese preoccupate di non trovare il personale di cui avvertono il bisogno.

A livello territoriale, **l'inattività è a un tempo causa e conseguenza dei cronici differenziali nei livelli di sviluppo e occupazione**, comunemente sintetizzati attraverso il dualismo Nord-Sud[9]. Per apprezzarne la rilevanza è sufficiente ricordare come, mentre nelle altre ripartizioni geografiche i tassi di inattività sono sostanzialmente in linea con le medie europee, **è la presenza eccezionalmente elevata di maschi adulti inattivi nelle regioni del Sud a determinare il "primato" dell'Italia in questa non invidiabile classifica** (Capitolo 3.1). Per di più, i livelli formali di inattività nel Mezzogiorno riflettono la diffusione del lavoro irregolare, tanto elevata da dar vita a un vero e proprio esercito di "falsi inattivi" (Capitoli 4.2 e 4.13), come li abbiamo chiamati, proprio perché di fatto impiegati nell'economia sommersa, spesso in maniera continuativa, con un intuibile impatto sia sul sistema fiscale e previdenziale, sia relativamente alla vulnerabilità che questa condizione comporta per sé e per i familiari dipendenti, sia ancora in termini di possibili scivolamenti dall'economia sommersa a quella illegale.

Dal punto di vista della salute (Capitolo 1.4), **l'inattività tende ad associarsi a stili di vita sfavorevoli**, riduzione della capacità funzionale, peggioramento di indicatori metabolici e aumento delle malattie croniche. È documentato anche un fenomeno di causalità inversa: patologie psichiche e fisiche possono infatti essere tanto conseguenza quanto causa dell'inattività (Fergusson et al., 2014). In particolare, gli inattivi riportano livelli di stress psicologico paragonabili, in alcuni casi, a quelli osservati nei lavoratori esposti a burnout (Norström et al., 2014), così che **l'inattività può esse-**

[9] Si osservi, al riguardo (Unimpresa, 2025), come il dinamismo economico delle regioni del Sud Italia stia conoscendo (a partire dal 2023) una fase di significativo cambiamento, posizionandosi in alcuni casi come un inaspettato "motore" della crescita nazionale – grazie in particolare ai settori del turismo, dell'agroalimentare e agli investimenti legati al PNRR, superando le performance del Centro-Nord post-Covid –. Tuttavia, permane un divario strutturale in termini di PIL pro capite e permangono forti differenziali nei livelli occupazionali (Capitolo 3.1).

re considerata un'estremizzazione della deprivazione motivazionale: non vi è più un carico eccessivo, ma viene meno il contesto che attribuisce senso, struttura e reciprocità sociale, con evidenti ripercussioni sul benessere psicologico e relazionale, come vedremo meglio in seguito (Capitolo 2.3). Le stesse evidenze emerse dalla survey condotta nell'ambito di questo studio dimostrano come l'inattività si associ a più bassi livelli di soddisfazione personale (Capitolo 4.10). Interpellati su quale evoluzione avesse avuto la propria vita rispetto all'epoca cui risale il loro ultimo lavoro, la maggioranza degli intervistati ritiene infatti che la propria situazione sia peggiorata (in circa la metà dei casi) o tutt'al più rimasta sostanzialmente uguale. E, sebbene nell'ambito del campione si registrino posizioni molto differenziate, per nessuno dei cluster emersi dall'analisi le valutazioni positive prevalgono sulla somma delle altre.

Sul piano del benessere economico familiare, l'inattività si configura come una delle **principali cause dell'impoverimento delle persone e delle famiglie**. Per di più, gli studi suggeriscono come in Italia, a causa di un modello di welfare familistico, la perdita di lavoro di un uomo adulto si traduce spesso in un aumento dei carichi di sostegno sulle famiglie d'origine o sui partner, con effetti intergenerazionali: genitori pensionati che sostengono figli adulti inattivi; donne che incrementano la loro partecipazione al lavoro (talvolta in condizioni di forte precarietà) per compensare il venir meno del reddito maschile; figli che crescono in nuclei con risorse limitate (Schizzerotto, 2002; Naldini, 2003; Filandri - Tucci, 2025). Sebbene il fatto di avere un'occupazione non sia più una garanzia rispetto al rischio di povertà, le statistiche Istat[10] ci dicono che la povertà assoluta investe mediamente l'8,5% delle famiglie residenti in Italia, percentuale che sale al 21,3% quando la persona di riferimento è in cerca di occupazione e al 16,1% quando tale persona è "in altra condizione" (diversa da quella di ritirato dal lavoro[11]). Per non parlare delle situazioni più estreme, quelle per esempio degli *homeless* che, specie quando sono uomini, devono spesso proprio alla perdita del lavoro la loro caduta in questa condizione.

Peraltro, la survey realizzata nell'ambito di questo studio suggerisce, come vedremo, un rapporto "ambivalente" tra inattività e benessere economico, laddove quest'ultimo è la condizione che consente a molti di vivere una inattività scelta e consapevole, ma al tempo stesso, quando l'inattività è inintenzionale e subita, si associa spesso a condizioni economiche difficili o addirittura drammatiche (Capitolo 4.9). Ciò non fa che accentuarne il

[10] Istat, *Le statistiche dell'Istat sulla povertà – Anno 2024*, Statistiche Report, 14 ottobre 2025; https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/10/La-poverta-in-italia-_-Anno-2024.pdf

[11] Tra le famiglie con persone di riferimento ritirate dal lavoro la povertà incide invece solo per il 5,8%.

carattere di un fenomeno connesso a doppio filo con il sistema delle diseguaglianze sociali, come avremo modo di evidenziare (Capitolo 4.13).

In termini più generali, collocandosi all'intreccio di un complesso insieme di determinanti – dall'inattività "volontaria" alla diffusione del lavoro sommerso, da ragioni collegate alle condizioni di salute fisica e mentale ai processi di scoraggiamento che accompagnano le carriere lavorative segnate da precarietà e fallimenti, fino alla difficoltà nel conciliare un impegno lavorativo con le responsabilità familiari –, **il fenomeno dell'inattività intercetta a vari livelli la struttura delle diseguaglianze sociali configurandosi, a un tempo, come conseguenza delle diseguaglianze** – di istruzione, salute, condizioni familiari e patrimoniali, capitale sociale, ecc. – **e come causa di ulteriori diseguaglianze nella dotazione di risorse e opportunità sociali**. Si può dunque ancora una volta osservare come esso si ponga in tensione con gli obiettivi di sviluppo sostenibile codificati nell'agenda nazionale, europea e internazionale.

Tale aspetto è emerso con evidenza dalla survey presentata nella Parte Quarta del volume, che ha restituito il ritratto di uomini adulti inattivi non solo molto *diversi* tra loro, ma anche molto *diseguali*. Diversi e diseguali per quanto riguarda le condizioni di partenza (per esempio i livelli di istruzione), l'età e la coorte di appartenenza, le esperienze professionali (per chi ne ha avute) e la valutazione di tali esperienze (con livelli di soddisfazione assai differenziati); diversi e diseguali, ancora, per quel che riguarda la loro condizione attuale (la salute, la situazione economica, la famiglia e i carichi di cura, la vita di relazione, la possibilità di accedere a determinati stili di vita e di consumo); diversi e diseguali, infine, perché appartengono a coorti diverse che hanno concorso a definirne la vicenda professionale e la stessa transizione all'inattività. I *senior* (così abbiamo definito i 51-64enni) sembrano costituire l'ultima frangia di lavoratori socializzati nel quadro della società salariale e forse anche per questa ragione un prepensionamento (di fatto anche se non di diritto) può essere apparso ad alcuni di loro la via di uscita più naturale dopo la perdita del lavoro; i *maturi* (41-50enni) sono i più investiti dai contraccolpi della transizione al post-fordismo che ha lasciato sul suo corso numerose vittime più o meno in grado di riadattarsi al nuovo scenario; per gli *adulti giovani* (30-40enni), infine, l'affaccio sul mondo del lavoro è avvenuto in un contesto già profondamente segnato dalla diffusione del lavoro precario, discontinuo, poco pagato.

Le condizioni di partenza e la differente dotazione di risorse – personali, economiche, formative, ecc. – con le quali i nostri *(im)perfetti sconosciuti* si sono misurati dapprima con il mercato del lavoro e con tutte le sue insidie – talvolta scegliendo di restarne fuori – e poi con la condizione di inattivo (maschio e adulto) costituiscono la variabile fondamentale che oggi spiega i loro livelli di benessere. Dall'analisi dei risultati è infatti emerso come gli

intervistati siano platealmente diseguali riguardo al benessere economico, psicologico, relazionale, oltre che per le condizioni di salute come si è detto. Per di più, le varie dimensioni di vantaggio/svantaggio tendono a cumularsi. Condizioni di agiatezza economica tendono ad associarsi a elevati livelli di soddisfazione, buona salute, esperienze lavorative gratificanti e, perfino, alla dotazione di capitali formativi che, unitamente agli altri fattori, concorrono a rendere accessibile uno stile di vita completamente precluso ad altri, pur accomunati dalla condizione di inattività. Così, mentre ancora oggi le teorie sulla stratificazione individuano nella professione (in particolare quella del "capofamiglia", maschio e adulto) l'indicatore più attendibile del posizionamento nella scala sociale, la nostra ricerca suggerisce come **sia possibile descrivere un'immagine parallela della gerarchia sociale, fondata appunto sui "tipi" di maschio adulto inattivo**.

In definitiva, alla luce dei suoi impatti e delle sue conseguenze – e al di là dell'ipotesi della "naturalità" di un certo livello di inoccupazione anche rispetto alla normale dinamica dei mercati del lavoro (Mougin, 2013) – i bassi tassi di attività che caratterizzano l'Italia meritano sicuramente una particolare attenzione, tanto più in una fase, come quella attuale, in cui la necessità di ridisegnare i modelli sociali ed economici secondo un principio di sostenibilità si è affermata come non più procrastinabile. E ciò vale anche, e forse ancor di più, per l'inattività che coinvolge i maschi adulti. Con tale affermazione non si vuole affatto sottostimare il significato culturale e finanche "politico", per così dire, dell'inattività (maschile), quando essa esprime per esempio l'esigenza di affrancarsi da condizioni di lavoro poco dignitose o addirittura di prendere le distanze dalla retorica del maschio produttivo come espressione di "*toxic masculinity*" (Russell, 2021), come mostrano anche le interviste in profondità realizzate nell'ambito di questo studio (Capitolo 5.1). Al contrario, proprio prendendo sul serio l'incoraggiamento a interrogarsi sulle ragioni alla base della "scelta" dell'inattività (maschile adulta), l'intento del volume è "dar voce" all'esperienza di un gruppo sociale cui si è soliti riferirsi solo per esigenze di comparazione con i gruppi tradizionalmente svantaggiati. Sia la ricerca sia il dibattito pubblico si sono infatti da sempre concentrati sulle donne e i giovani che, pur non essendo inseriti in percorsi formativi, non studiano né lavorano, comunemente indicati con l'acronimo NEET. Per converso, **il gruppo degli uomini adulti, proprio perché considerato il segmento "centrale" per eccellenza, è stato tradizionalmente trascurato**, sia dalla ricerca accademica, sia dalle politiche del lavoro. Queste ultime, anzi, potrebbero addirittura avere involontariamente generato degli effetti di "spiazzamento" attraverso interventi di discriminazione positiva rivolti a gruppi sociali statisticamente svantaggiati, eventualmente rafforzando la stigmatizzazione degli uomini adulti che "*non vogliono lavorare*". In ogni caso, **l'inattività**

maschile riflette situazioni personali molto variegate e, soprattutto, è subita più spesso di quanto non sia effettivamente scelta; così almeno suggeriscono, come vedremo, molti dei (pochi) studi esistenti e in particolare i risultati della nostra survey su un campione nazionale di maschi adulti in condizione di inattività.

Significativamente, uno dei più noti studi sul fenomeno dell'inattività maschile, tra i pochissimi disponibili a livello internazionale (Eberstadt, 2022), cita l'Italia come unico altro Paese accomunato agli Stati Uniti d'America dall'imponente "fuga dal lavoro" da parte degli uomini adulti. Vale dunque pienamente anche per l'Italia il monito del suo autore: «*The urgency of the moment is to bring this invisible crisis out of the shadows and into the public spotlight*» (p. 184). Tanto più che, come avremo modo di apprezzare, l'inattività maschile adulta si presenta, in termini mertoniani (Merton, 1987), come uno *strategic research site*, **un'area di ricerca strategica nella quale processi di rilevanza più generale si manifestano con inedita nitidezza**.

2. Gli (im)perfetti sconosciuti
Obiettivi, metodologia e articolazione dello studio

Non c'è nulla di nascosto che non sarà svelato,
né di segreto che non sarà conosciuto.
Lc 12, 2

È esattamente l'intento di trarre il fenomeno dell'inattività maschile adulta "*out of the shadows and into the public spotlight*" ad aver guidato la progettazione dello studio cui è dedicato questo volume: *(Im)perfetti sconosciuti. Uno studio transdisciplinare sui maschi adulti inattivi*. Attraverso la sistematizzazione e la produzione di dati, evidenze empiriche, analisi e riflessioni sul fenomeno dell'inattività maschile adulta, lo studio ha inteso contribuire a superarne l'invisibilità sociale e istituzionale e incoraggiare la ricerca di soluzioni a un fenomeno di cui abbiamo fino a qui illustrato le conseguenze.

Lo studio è stato finanziato attraverso la linea strategica delle ricerche di interesse d'Ateneo dell'Università Cattolica del Sacro Cuore – sede di Milano – e realizzato tra il 2023 e il 2025 con la collaborazione di un folto gruppo di ricercatori afferenti a molteplici campi disciplinari: dalla storia economica alla statistica sociale, dalla medicina del lavoro all'economia, dalla sociologia al diritto del lavoro e della previdenza, dalla psicologia del lavoro e della famiglia alla filosofia, dalla pedagogia alla scienza della politica, fino al campo delle scienze della comunicazione e degli studi sul cinema.

Nell'intento di chi l'ha ideata e coordinata, oltre che finalizzata a colmare, almeno in parte, l'evidente *knowledge gap* che caratterizza il fenomeno dell'inattività maschile adulta, la ricerca ha inteso sfruttarne **la valenza euristica nel fare emergere caratteristiche, ragioni, conseguenze e indicazioni prospettiche** con riguardo al rapporto tra attività e inattività, occupazione e disoccupazione, carriere lavorative e "carriere di vita", domanda e offerta di lavoro; ma anche con riguardo all'evoluzione dei regimi di accumulazione e riproduzione sociale, alle culture di genere, al sistema delle disuguaglianze di ordine patrimoniale-reddituale e in termini di opportunità per uno sviluppo umano integrale, alla sostenibilità in senso lato dei nostri modelli economici e sociali.

In una fase storica caratterizzata dall'aggravamento delle diseguaglianze e delle fratture sociali (Zanfrini, in corso di pubblicazione), il nostro studio si presenta altresì come emblematico nel far emergere l'intricato groviglio di variabili che impatta sulle condizioni di vita e le opportunità, così come la varietà delle risposte individuali, ribadendo **la centralità del lavoro – anche, o perfino soprattutto, quando il lavoro non c'è – nella definizione dell'identità individuale e nella costruzione (ovvero nella lacerazione) del legame sociale**. Attraverso la focalizzazione su un gruppo sociale da sempre considerato avvantaggiato e "dominante", si è mirato a fare emergere nuove evidenze conoscitive e nuovi paradigmi interpretativi, oltre a indicazioni utili alla formulazione di politiche pubbliche e strategie d'azione, corrispondendo all'auspicio di indagare questi fenomeni per comprendere le dinamiche economiche e gli aspetti di benessere sociale delle nostre società (ILO, 2019).

Nel dettaglio, lo studio ha inteso: tracciare il profilo quali-quantitativo della popolazione (in particolare maschile) in condizione di inattività, anche nella sua evoluzione nel tempo e in prospettiva comparata; indagare le cause dell'inattività maschile e le relazioni con il contesto macroeconomico, giuridico, sociale e culturale; analizzare il modo in cui esso è tematizzato e rappresentato a livello scientifico, politico e mediatico; individuare le figure sociali idealtipiche di uomo adulto inattivo e le relative implicazioni in termini di *policy*; esplorare le motivazioni e i fattori co-determinanti il *disengagement* dal lavoro e le sue conseguenze sui processi di costruzione identitaria; interrogarsi sulle possibili forme di riattivazione dentro e fuori il mercato del lavoro retribuito. In linea con una prospettiva umanistica e relazionale nell'analisi dei temi del lavoro e del *non lavoro* (Zanfrini, 2021), la ricerca ha inteso scandagliare un problema che chiama in causa – insieme a fattori che riguardano gli andamenti della domanda di lavoro, i modelli di organizzazione del lavoro, i regimi contrattuali e gli interventi di welfare – temi che attengono all'identità, alle aspettative personali, alle scelte familiari, ai regimi di genere, alle norme sociali, al senso e al significato del lavoro in rapporto alle "carriere di vita", alle gerarchie valoriali dei soggetti e delle società.

Per raggiungere tali obiettivi, il progetto di ricerca si è sviluppato attraverso queste direttrici d'azione:

– ricostruire – sia in prospettiva storica, sia in riferimento all'epoca contemporanea – il dibattito scientifico, culturale e "politico" sulla misurazione del fenomeno dell'inattività, la sua "costruzione statistica", la sua tematizzazione sia da parte delle diverse discipline economiche, giuridiche, sociali e umanistiche, sia da parte del sistema dei media e del cinema, con un'attenzione anche al rapporto tra inattività e inabilità al lavoro, nonché agli effetti ambivalenti delle misure introdotte a favore delle categorie protette e delle diverse riforme pensionistiche;

– descrivere gli andamenti di lungo periodo (1901-2001) del fenomeno dell'inattività, in particolare maschile, in Italia, i punti di svolta e le fasi di accentuazione e ridimensionamento del fenomeno; individuare i fattori che determinano le tendenze generali, le differenze tra i contesti territoriali (sia con riferimento alle macroregioni sia con riferimento alle differenze tra contesti urbani e rurali), nonché le situazioni prossime all'inattività, anche attraverso l'approfondimento di alcune condizioni "non standard" perché caratterizzate da precarietà e irregolarità lavorativa, mobilità interprofessionale e specifici equilibri professionali/non professionali;

– descrivere i trend più recenti del fenomeno (2002-2025), alla luce del quadro europeo, gli eventuali break strutturali legati a eventi come la pandemia da Covid-19, le sue caratteristiche territoriali (macroregionali e regionali), le correlazioni con altre variabili (quali la disoccupazione di lunga durata, la domanda di lavoro, la povertà), i flussi nelle e dalle "non forze di lavoro";

– fornire un quadro il più possibile esaustivo e dettagliato della composizione del fenomeno dell'inattività maschile – con riferimento a variabili quali l'età, il background formativo e professionale, lo status familiare, le condizioni abitative e di reddito, gli atteggiamenti verso il lavoro e la ricerca/non ricerca del lavoro, l'uso del tempo, la vita di relazione, le risorse di capitale sociale, le opinioni sul fenomeno dell'inattività, ecc. – e identificare i principali profili idealtipici di uomo adulto inoccupato;

– indagare i modi in cui la rappresentazione dei media traduce il fenomeno dell'inattività maschile e la orienta culturalmente, valorialmente, socialmente e politicamente;

– studiare l'influenza della condizione di inattività (e della sua durata) sull'esperienza relazionale e i processi di ridefinizione identitaria a livello personale, familiare e sociale, con particolare attenzione all'identità di genere, all'identità di ruolo e alle credenze sulla maschilità/mascolinità, indagando in particolare l'esperienza di chi decide di prendere le distanze dal lavoro senza avere una prospettiva certa di re-ingresso;

– indagare i possibili effetti sui livelli di inattività generati/generabili dalle soluzioni emerse nel panorama giuridico italiano ed europeo – in particolare il reddito di cittadinanza (e le misure approvate dopo la sua abolizione), approfondendo i problemi giuridici del sistema di condizionalità;

– indagare il modo in cui i partiti politici, sia a livello europeo – nell'ambito dell'Unione – sia a livello nazionale – con riferimento a Italia, Francia, Germania e Spagna – costruiscono diagnosi e soluzioni del problema dell'inattività, articolando visioni divergenti, in particolare rispetto al rapporto tra *welfare* e *workfare*, oltre che sul ruolo dello Stato rispetto al mercato e alla famiglia nei processi di attivazione;

– esplorare le opportunità di riattivazione professionale connesse con la transizione ecologica attraverso la selezione di buone pratiche e l'individuazione dei loro elementi di replicabilità.

Lo studio ha fatto ricorso a una molteplicità di metodologie d'indagine e si è sviluppato attraverso diverse fasi i cui esiti sono stati condivisi e discussi dal gruppo di ricerca, attraverso riunioni di lavoro e l'organizzazione di seminari *ad hoc* dedicati alla presentazione dei diversi approcci disciplinari, alla condivisione delle fonti dati disponibili e all'approfondimento di specifici aspetti e questioni[12].

La prima fase è consistita nella **costruzione del glossario concettuale**, ossia nella selezione e analisi, in chiave *inter-* e *trans-*disciplinare, dei principali concetti relativi al tema dell'inattività (maschile adulta), al fine della condivisione di un "lemmario" comune e dell'evidenziazione degli elementi di criticità connessi all'uso di tali concetti nell'ambito della letteratura scientifica e del discorso pubblico e mediatico.

Parallelamente, è stata avviata l'analisi del processo di "costruzione" del fenomeno dell'inattività (maschile adulta), con particolare riferimento ad alcune prospettive disciplinari.

La costruzione "storica" dell'inattività (Capitoli 1.1 e 2.4) è stata analizzata attraverso la ricognizione della letteratura scientifica e della pubblicistica del Novecento (compreso lo spoglio sistematico di alcune riviste italiane specializzate in materia di lavoro, previdenza sociale, demografia, economia, sociologia del lavoro e politiche sociali) e l'analisi sistematica dei censimenti e delle indagini Istat in materia di forze di lavoro e popolazione per cogliere le diverse classificazioni e gli andamenti del tempo dei segmenti che costituiscono la popolazione inattiva.

L'analisi della costruzione "statistica" (Capitolo 1.2) ha preso le mosse dalla ricognizione delle fonti statistiche disponibili, avvalendosi anche di quanto emerso da un piccolo numero di interviste a esperti e testimoni privilegiati (ricercatori Istat, responsabili di centri per l'impiego, agenzie di intermediazione, realtà del terzo settore attive nel sostegno delle persone senza un'occupazione). L'analisi ha considerato tanto le informazioni fornite dai macrodati quanto quelle ricavabili dai microdati, con riferimento sia alle fonti campionarie sia a quelle censuarie; sono inoltre state considerate le fonti dati impiegate e/o prodotte dalle ricerche scientifiche sull'inattività individuate grazie a una specifica *scoping review* (si veda oltre).

Per l'analisi della costruzione "giuslavoristica" (Capitolo 1.3) sono stati sistematizzati, in prospettiva storico-giuridica, gli approcci al governo del

[12] Tra gli altri, i temi della qualità della vita lavorativa, dello stress lavoro-correlato, il rapporto tra inattività e regimi di welfare, la percezione dell'inattività da parte delle diverse tradizioni religiose.

mercato del lavoro e gli interventi normativi – con particolare riguardo alle leggi in materia pensionistica e alle misure di sostegno al reddito –, analizzando il loro rapporto con l'inattività, anche attraverso la discussione dei temi emersi nel dibattito pubblico in relazione all'approvazione e implementazione di tali norme e misure.

La costruzione dell'inattività da parte della medicina del lavoro ha preso a sua volta le mosse da una concezione di benessere non riducibile all'assenza di malattia, ma che riconosce nel lavoro un fattore capace di incidere sulla realizzazione personale e sociale; dunque, il lavoro non solo come causa potenziale di malattie professionali, ma come spazio di significato, identità e inclusione. Tale prospettiva, illustrata nel Capitolo 1.4, porta a "costruire" l'inattività come un determinante negativo di salute, laddove il contributo della medicina del lavoro è quello di svolgere un ruolo ponte tra valutazione clinica, interventi psicosociali e politiche di welfare atti a favorire tanto la prevenzione dell'inattività quanto il reinserimento delle persone inattive.

Ancora, il progetto ha previsto lo studio della costruzione "mediale" dell'inattività (Capitolo 1.5), attraverso la realizzazione di una ricerca sulla presenza e sulle modalità di racconto del fenomeno del maschio adulto lavorativamente inattivo nei media informativi nazionali. A tal fine sono stati selezionati gli articoli pubblicati, da gennaio 2019 a giugno 2024, da 545 fra quotidiani e periodici in lingua italiana, nazionali e locali, attraverso una società specializzata nel *web listening*. Tale corpus è stato interrogato attraverso un plesso di parole civetta, declinazione del tema "maschio adulto lavorativamente inattivo", arrivando a individuare 5.420 fra articoli e contenuti, stampa e web, che menzionano il fenomeno. Per ciascuno di essi sono stati valorizzati: data, titolo, autore, fonte, tipologia della fonte e dell'articolo, collocazione e spazio dedicato al tema, contesto discorsivo generale, *sentiment*, grado di drammatizzazione e presenza o meno di indicazioni per la soluzione del problema.

Infine, la prospettiva cinematografica (Capitolo 1.6) è stata esplorata attraverso un'analisi tematica dei film italiani prodotti tra il 2005 e il 2025, mettendo in luce come questi abbiano narrato le trasformazioni del lavoro attraverso le vicende di maschi adulti inattivi o espulsi dal mercato occupazionale, e insieme abbiano lavorato sulla stessa identità maschile contemporanea. Il corpus dell'analisi condotta è costituito da tutte le pellicole (una ventina complessivamente) che negli ultimi vent'anni abbiano focalizzato la narrazione sui temi dell'abbandono del lavoro – in un modo o nell'altro – e siano entrate nelle sale italiane con presenze superiori ai venticinquemila biglietti staccati, segno di un'effettiva distribuzione.

La rielaborazione dei risultati di questa fase dello studio *(Im)perfetti sconosciuti* ha consentito la redazione dei capitoli che compongono la Parte Prima del volume (*La costruzione sociale del fenomeno dell'inattività*) che pre-

sentano e discutono, rispettivamente, la prospettiva storica (Capitolo 1.1), la prospettiva statistica (Capitolo 1.2), la prospettiva giuslavoristica (Capitolo 1.3), la prospettiva della medicina del lavoro (Capitolo 1.4), la prospettiva mediale (Capitolo 1.5), la prospettiva cinematografica (Capitolo 1.6).

A partire dal glossario concettuale è stato possibile stilare un elenco di parole chiave e definire il processo per la realizzazione di una ***scoping review*** (scienze economico-sociali e psicologiche) e di una ***systematic review*** (scienze mediche).

La *scoping review* (pubblicata in Cocorullo et al., 2025) è stata svolta secondo il metodo PRISMA – *Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses extension for Scoping Reviews* (Tricco et al., 2018), a partire dalle parole chiave selezionate per la costruzione del glossario, circoscrivendo l'indagine a tre principali campi disciplinari: economico, sociologico e psicologico. La definizione della stringa di ricerca ha seguito un criterio di tipo inclusivo finalizzato a far emergere la maggior quantità possibile di contributi. La ricerca di riferimenti bibliografici è avvenuta attraverso l'interrogazione delle piattaforme *Scopus* e *Web of Science*, limitatamente agli articoli *full-text* in inglese, francese e italiano e relativi alle discipline di economia, psicologia e sociologia, senza imposizione di limiti sull'anno di pubblicazione. La ricerca ha restituito complessivamente 134 titoli, ridotti a 111 dopo la cancellazione dei duplicati. La successiva scrematura ha portato alla selezione definitiva di 68 contributi che tuttavia, come si evince dai successivi capitoli (cfr., in particolare, i Capitoli 2.1, 2.2 e 2.3), pur risultando interessanti per il loro contenuto, in rari casi si sono dimostrati pienamente pertinenti con l'oggetto di questo studio.

La *systematic review* (pubblicata in Borrelli et al., 2024; in corso di stampa) si è basata sulla definizione di una lista di parole chiave e la realizzazione di una ricognizione sistematica attraverso le banche dati *PubMed*, *Scopus* e *Web of Sciences*. Sono stati inizialmente "estratti" 727 titoli, ridotti a 359 dopo la rimozione dei duplicati; lo screening di titoli e abstract ha consentito di selezionarne 76, ridottisi a 3 dopo la lettura integrale.

Parallelamente, i ricercatori coinvolti hanno lavorato all'**individuazione, analisi e sistematizzazione degli studi e delle ricerche pertinenti**, anche al di là dei titoli censiti attraverso l'interrogazione delle piattaforme utilizzate per la *scoping review* e la *systematic review*, con particolare riguardo alla storiografia economico-sociale e alla letteratura sociologica, economica, psicologica, pedagogica, statistico-demografica, storico-filosofica, medica e in ambito comunicativo-mediale.

La rielaborazione dei risultati di questa fase ha consentito la redazione dei capitoli presentati all'interno della Parte Seconda del volume (*L'interpretazione scientifica del fenomeno dell'inattività [maschile adulta]*), dove il feno-

meno dell'inattività (maschile adulta) è analizzato alla luce dei paradigmi teorici dell'economia (Capitolo 2.1), della sociologia (Capitolo 2.2), della psicologia (Capitolo 2.3), della storia economico-sociale (Capitolo 2.4). Delle principali indicazioni emerse daremo conto nel successivo paragrafo.

Un'ulteriore fase della ricerca è consistita nell'analisi statistica di dati secondari per presentare un quadro il più possibile dettagliato della popolazione maschile adulta in condizione di inattività in Italia e per comparare la situazione italiana con le medie europee e alcuni Paesi di riferimento.

In particolare, l'analisi si è giovata dei dati di fonte Istat ed Eurostat. Rispetto alla fonte Istat, i dati sono stati estratti sia dal repository pubblico esploradati.istat.it (accesso luglio 2025) sia dai microdati. Sulla base della "Rilevazione sulle Forze di Lavoro" (*RFL*), i dati sono stati estratti dalle categorie e sottocategorie: Lavoro e retribuzioni - Offerta di lavoro (*Popolazione per condizione professionale*; *Famiglie e mercato del lavoro*, *Individui per ruolo in famiglia - Condizione occupazionale - Occupati, disoccupati e inattivi per titolo di studio*; *Inattività - Inattivi classe di età*; *Motivo dell'inattività*; *Tasso di inattività per titolo di studio ed età*; *Inattivi condizione professionale*; *Disoccupazione*, *Tasso di occupazione classe di età e Disoccupazione - Tasso di disoccupazione classe di età*; *Occupazione*), Assistenza e previdenza (*Pensionati*) Popolazione e Famiglie, quindi la sottocategoria (*Popolazione intercensuaria*). Per alcune analisi è stato utilizzato anche il file dei dati elementari a uso pubblico https://www.istat.it/dati/microdati/ad-uso-pubblico/. Per la serie relativa alle precedenti professioni degli inattivi si è utilizzato il database *RFL* nella versione pubblicata da Università Bicocca di Milano e basata sui microdati della *RFL*.

Rispetto alla fonte Eurostat, il repository utilizzato è Labour Force Survey (*LFS*) (https://ec.europa.eu/eurostat). I dati sono stati estratti dalle categorie *Population and social conditions - Living condition and Welfare - Income and living conditions - Income distribution and monetary poverty - Distribution of income*. I dati derivanti dalla *LFS* sono dati armonizzati al fine di rendere comparabili i dati relativi ai diversi Paesi dell'Unione europea. Per la comparazione con le medie dell'Unione europea e i valori dei quattro principali Paesi ci si è riferiti ai dati di fonte Eurostat, consultabili nel repository già menzionato.

Di questa fase dello studio si dà conto nella Parte Terza del volume (*L'Italia nel quadro europeo. Analisi delle fonti statistiche ufficiali*).

Lo studio ha previsto anche la realizzazione di **una survey diretta su un campione nazionale di 406 uomini in condizione di inattività con un'età compresa tra i 30 e i 64 anni**, i cui obiettivi e metodologia sono descritti nel Capitolo 4.1. Il piano di campionamento ha previsto la realizzazione di interviste in nove città italiane, selezionate secondo criteri multidimensio-

nali. Data "l'invisibilità" di questo gruppo sociale, il reclutamento è avvenuto tramite il c.d. *snowball sampling* e l'attivazione di intervistatori esperti. Il coinvolgimento iniziale è avvenuto tramite contatti da liste preesistenti e successivamente esteso attraverso il passaparola controllato, con verifica dell'eleggibilità attraverso uno screening strutturato. Va da sé che la procedura utilizzata per il reclutamento dei partecipanti alla survey – e allo studio qualitativo che sarà poi illustrato – presenta l'inevitabile rischio di non riuscire a intercettare i soggetti soli, che vivono in condizioni di isolamento e ritiro sociale, che non si interfacciano con i servizi del territorio. Di questo rischio occorre evidentemente essere consapevoli anche nella lettura dei risultati, come non mancheremo di ribadire nel corso dell'analisi. Le interviste, affidate a una quarantina di intervistatori, si sono svolte nel mese di luglio 2024, in modalità *face to face* presso le abitazioni degli intervistati, utilizzando un questionario di una quarantina di domande, quasi tutte a risposta chiusa, discusso e condiviso all'interno del team transdisciplinare di ricerca.

Oltre che descrivere la composizione interna degli *(im)perfetti sconosciuti*, attraverso l'individuazione di una serie di figure sociali di uomo adulto inattivo, la survey ha indagato le ragioni che li hanno condotti all'inattività e la loro autocollocazione nel variegato universo degli uomini inattivi (Capitolo 4.2); la loro situazione familiare, economica, di salute (Capitoli 4.7, 4.8, 4.9); le esperienze lavorative passate (e attuali, per chi è di fatto occupato nell'economia sommersa), l'occorrenza di "incidenti di percorso" nella vita degli intervistati e le ragioni per le quali è terminato l'ultimo lavoro (Capitolo 4.3); il livello di soddisfazione per le diverse dimensioni che definiscono la qualità della vita lavorativa, sempre con riferimento all'ultimo lavoro (Capitolo 4.4); gli orientamenti verso il futuro e, in particolare, riguardo un possibile reingresso nel mercato del lavoro (Capitolo 4.5); gli utilizzi del tempo e la socialità (Capitolo 4.7); le conseguenze dell'inattività sulla vita di relazione e i livelli di soddisfazione (Capitolo 4.10); la valutazione, infine, che essi danno del fenomeno dell'inattività, del modo in cui gli uomini che non lavorano e non cercano lavoro sono percepiti dalla società, e delle politiche che occorrerebbe mettere in campo (Capitolo 4.11).

Oltre che sull'analisi delle distribuzioni marginali e bivariate, la ricerca si è avvalsa della *network analysis* per approfondire le scelte di impiego del tempo quotidiano "liberato" dal lavoro (Capitolo 4.8) e della *cluster analysis*, applicata sia per leggere più nel dettaglio il rapporto tra intenzionalità e durata della condizione di inattività (Capitolo 4.6), sia per **identificare i principali profili idealtipici di maschio adulto inattivo**, dopo avere selezionato le variabili più significative per leggere e interpretare i risultati emersi dall'indagine (Capitolo 4.12).

I risultati sono stati discussi alla luce della letteratura di riferimento e per ognuno dei cinque profili idealtipici di uomo adulto inattivo emersi sono state formulate alcune indicazioni di *policy* (Capitolo 4.13).

Di questa fase dello studio si dà conto nella Parte Quarta del volume (*Una ricerca diretta su un campione di maschi adulti inattivi in Italia*).

Parallelamente, è stato svolto anche uno studio qualitativo, focalizzato su uomini con un'età compresa tra i 30 e i 55 anni che hanno scelto volontariamente di abbandonare il loro lavoro e che, al momento dell'intervista, si trovavano in una condizione di inattività, ovvero non erano né occupati né impegnati attivamente nella ricerca di un eventuale nuovo impiego, escludendo uomini in condizione di esodo o prepensionamento. Il reclutamento dei partecipanti è stato di tipo *snowball* a partire dai contatti personali e professionali dei componenti del gruppo di ricerca. Le difficoltà incontrate nel reclutamento hanno portato i ricercatori a non scartare nella fase di selezione soggetti adulti anche d'età superiore ai 55 anni la cui uscita dal mondo del lavoro fosse però collocabile nella fascia d'età 40-55 anni. Le interviste sono state condotte tra marzo e ottobre 2025 prevalentemente in modalità online e hanno avuto una durata compresa tra i 40 e i 60 minuti. Complessivamente, sono state raccolte 31 interviste sulla base di una traccia articolata intorno a quattro aree tematiche principali: *a*) il percorso lavorativo pregresso, con particolare attenzione alle esperienze formative e professionali significative che hanno caratterizzato la biografia degli intervistati; *b*) il processo di transizione dall'attività all'inattività lavorativa, esplorando le circostanze, le cause e le dinamiche che hanno portato alla condizione attuale; *c*) i cambiamenti indotti dall'inattività lavorativa, con un focus sulle trasformazioni nelle relazioni, nei ruoli e nelle dinamiche identitarie; *d*) le aspirazioni e le rappresentazioni relative al futuro, analizzando come gli individui immaginano e progettano il proprio avvenire in assenza di un'occupazione stabile.

L'analisi delle prime 18 interviste alla luce della letteratura scientifica di riferimento è culminata nella costruzione di una **tipologia di transizioni identitarie** che rappresenta una proposta di interpretazione dei processi psicosociali che guidano la riorganizzazione esistenziale quando le persone escono volontariamente dal mondo del lavoro. I risultati sono presentati nel Capitolo 5.1.

L'analisi delle restanti 13 interviste ha indagato quattro principali macroaree: *a*) il passato lavorativo e i significati attribuiti al lavoro e alla propria esperienza formativo-professionale; *b*) la transizione da attività a inattività (motivazioni, ragioni, risorse, paure, aspettative); *c*) il presente e i cambiamenti sperimentati a livello personale, familiare e sociale; *d*) il futuro (paure, desideri e rappresentazioni). Durante l'intervista sono sta-

ti anche raccolti alcuni dati socio-strutturali: età dell'intervistato; titolo di studio; luogo di residenza; stato civile e condizione familiare; professione/i svolta/e; durata della condizione di inattività al momento dell'intervista. Le interviste sono state sottoposte a un'analisi tematica che ha consentito di esaminare in modo trasversale i seguenti ambiti: il lavoro e l'esperienza lavorativa, la crisi lavorativa, l'inattività lavorativa e i suoi esiti, gli impatti sulla vita familiare e la rappresentazione del futuro. I risultati sono presentati nel Capitolo 5.2.

Di questa fase dello studio si dà conto nella Parte Quinta del volume (*Uno studio qualitativo sugli uomini adulti inattivi*).

L'ultima fase dello studio *(Im)perfetti sconosciuti* ha esplorato, da diverse prospettive, il rapporto tra inattività e attivazione. Di tale fase si dà conto nella Parte Sesta del volume (*Tra inattività e (dis)attivazione*).

In primo luogo, si è proceduto a ricostruire, alla luce della letteratura scientifica di riferimento, il rapporto tra inattività (maschile adulta) e i diversi regimi di welfare, attraverso l'analisi delle politiche di attivazione e delle forme di condizionalità (Capitolo 6.1).

Un secondo focus di approfondimento è costituito dall'analisi del rapporto tra inattività e reddito di cittadinanza (Capitolo 6.2), condotta attraverso la ricostruzione del dibattito scientifico che ha accompagnato l'entrata in vigore e la successiva abolizione di questa misura di sostegno, nonché delle sentenze della Corte Costituzionale riguardo alle diverse parti della disciplina sulle quali le è stato chiesto di pronunciarsi.

Successivamente (Capitolo 6.3), è stata realizzata un'analisi comparativa su come i partiti politici sia a livello di Unione europea, sia a livello nazionale, costruiscono diagnosi e soluzioni del problema dell'inattività, articolando visioni divergenti, in particolare riguardo al rapporto tra *welfare* e *workfare*, oltre che sul ruolo dello Stato rispetto al mercato e alla famiglia nei processi di attivazione. L'analisi mette a confronto i principali gruppi politici del Parlamento europeo e i principali partiti nazionali di Italia, Spagna, Francia e Germania. In linea con gli approcci comparativi di tipo istituzionalista, la ricerca ha adottato una prospettiva di "*variazione controllata*" (Przeworski - Teune, 1970), selezionando quattro Paesi che combinano una comune esposizione ai dispositivi di governance europea con assetti di welfare, mercati del lavoro e tradizioni politico-partitiche significativamente differenti. L'analisi si è basata sui manifesti programmatici presentati in occasione delle ultime elezioni del Parlamento europeo (2024) e, per quanto riguarda i principali partiti nazionali, sui medesimi manifesti e sui programmi elettorali ufficiali presentati in occasione delle più recenti elezioni legislative interne reperiti sui siti internet delle corrispondenti formazioni politiche. L'esame ha permesso di tracciare una mappatura delle

posizioni lungo assi analitici che oppongono meccanismi di welfare a meccanismi di workfare, da un lato, a intervento pubblico (Stato), meccanismi di mercato e forme di solidarietà familiare (reciprocità) utilizzati dai soggetti che intervengono per attivare meccanismi di inserimento nel mondo del lavoro, dall'altro.

Infine, è stato realizzato uno studio empirico su un campione di buone pratiche per la riattivazione degli uomini inattivi, a partire dalla seguente domanda di ricerca: *in che modo la formazione orientata alla transizione ecologica può favorire il reinserimento lavorativo e sociale di individui inattivi, in particolare uomini?* Dopo una ricognizione della letteratura di riferimento – costituita sia da lavori accademici, prevalentemente nel campo della pedagogia per gli adulti, sia da report prodotti da agenzie internazionali – i ricercatori hanno proceduto all'individuazione delle pratiche da analizzare, attraverso analisi desk e una serie di contatti con istituzioni ed enti territoriali. È stato così possibile individuare un nucleo selezionato di esperienze che, pur nella loro eterogeneità, coniugano in maniera significativa formazione, inclusione sociale e sostenibilità ambientale. Queste esperienze, approfondite tramite interviste semistrutturate, sono state l'oggetto degli studi di caso presentati nel Capitolo 6.4. Seppur in numero decisamente ridotto, esse paiono rappresentative tanto delle potenzialità quanto delle criticità che connotano l'intreccio tra transizione ecologica e percorsi di reinserimento lavorativo delle persone inattive.

Dopo avere descritto le fasi in cui si è articolato questo ampio studio – e prima di entrare nel merito dei suoi risultati –, ci sembra utile indicare quale è la concezione del lavoro – e conseguentemente del *non lavoro* – alla quale ci si è riferiti per la scrittura e la realizzazione del progetto di ricerca che ha dato vita a questo volume.

Ispirandosi al pensiero sociale cattolico[13], le autrici e gli autori condividono la convinzione di come **il lavoro** – nelle sue varie forme – **costituisca una dimensione irrinunciabile della condizione umana, della sua espressione e del suo sviluppo, della sua cooperazione alla costruzione del bene**

[13] Tale concezione è efficacemente richiamata nell'incipit della *Laborem exercens*, pubblicata in occasione del 90° anniversario della *Rerum novarum*, in un contesto di rapida trasformazione dei regimi di accumulazione e dei modelli di organizzazione del lavoro: «Fatto a immagine e somiglianza di Dio stesso nell'universo visibile, e in esso costituito perché dominasse la terra, l'uomo è perciò sin dall'inizio chiamato al lavoro. Il lavoro è una delle caratteristiche che distinguono l'uomo dal resto delle creature, la cui attività, connessa col mantenimento della vita, non si può chiamare lavoro; solo l'uomo ne è capace e solo l'uomo lo compie, riempiendo al tempo stesso con il lavoro la sua esistenza sulla terra. Così il lavoro porta su di sé un particolare segno dell'uomo e dell'umanità, il segno di una persona operante in una comunità di persone; e questo segno determina la sua qualifica interiore e costituisce, in un certo senso, la stessa sua natura» (Giovanni Paolo II, *Laborem exercens*, Introduzione).

comune. Ponendosi l'obiettivo di indagare con rigore scientifico un fenomeno sfidante – e *preoccupante* – come quello dell'inattività (maschile), lo studio *(Im)perfetti sconosciuti* si colloca a pieno titolo in una tradizione di ricerca sui temi del lavoro, fondata sulla condivisione di alcuni principi di fondo (Zanfrini, 2021[14]). Primo fra tutti la convinzione per cui, **sebbene "essere umani" non coincida *tout court* con "essere al lavoro", il lavoro va pienamente inscritto nell'orizzonte di senso che rende i soggetti delle persone**. Per riprendere un messaggio della tradizione ebraica, ricordato in occasione di una Tavola rotonda promossa nell'ambito di questo progetto di ricerca[15], *Im en kemach, en Torà; im en Torà, en Kemach*: se non c'è farina, non c'è Torà; e se non c'è Torà, non c'è farina. Il lavoro non è solo fondamentale per vivere e mangiare – "*chi non vuole lavorare, neppure mangi*" (2 Ts 3, 10) – ma, come appunto evidenzia san Paolo, il lavoro è, in una prospettiva escatologica, veicolo di partecipazione alla trasformazione della creazione o, se vogliamo, al ritmo del mondo e della storia[16].

Accanto a questo, vi sono almeno altri tre convincimenti alla base del nostro modo di guardare al lavoro (e al *non lavoro*).

Innanzitutto, la convinzione che il lavoro è espressione della dimensione relazionale della persona – incapace di rispondere da sola ai propri bisogni materiali, simbolici e identitari –, del suo pieno realizzarsi come essere in relazione (d'interdipendenza e di riconoscimento reciproco) con altri, e, per questo, **dimensione costitutiva della società**.

Quindi la consapevolezza di come **la persona sia un'unità inscindibile** ed esprima l'esigenza di dare un senso unitario e coerente con i propri fini ultimi al proprio corso di vita, facendo dialogare in modo autoriflessivo i diversi "mondi di vita".

Infine, il riconoscere che **il lavoro si fa esperienza concreta nella vita delle persone entro un determinato contesto economico, sociale e istituzionale** che va analizzato (e governato) alla luce del principio dell'inviolabile dignità di ogni persona e della sua libertà di costruire un proprio progetto di vita che coniughi autorealizzazione e responsabilità verso la collettività.

Tale prospettiva ci ha permesso di definire, guardando alla società contemporanea, un'agenda di ricerca a partire dalla selezione di una serie di

---

[14] Ancorché io sia l'autrice della "voce" di Dizionario dalla quale ho ripreso i punti qui richiamati, tengo a sottolineare che si tratta di aspetti condivisi in particolare con i colleghi e le colleghe che afferiscono al Centro di ricerca WWELL (https://centridiricerca.unicatt.it/wwell).

[15] Alfonso Sassun (Segretario Generale della Comunità Ebraica di Milano), intervento alla Tavola Rotonda *Con il sudore del tuo volto mangerai il pane*, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, 12 giugno 2025.

[16] Come osservato da Luca Bressan (Vicario episcopale per la Cultura, la Carità, la Missione e l'Azione sociale della Diocesi di Milano), intervento alla Tavola Rotonda *Con il sudore del tuo volto mangerai il pane*, cit.

temi strategici (cfr. ancora Zanfrini, 2021[17]), molti dei quali "intercettati" dallo studio oggetto di questo volume grazie proprio a quella capacità del "non lavoro" di filtrare in maniera ancor più autentica i bisogni, i vincoli, le priorità e le aspettative che definiscono il rapporto tra le persone e il mondo del lavoro.

Innanzitutto, il tema del **senso che le persone attribuiscono all'esperienza lavorativa** in rapporto al loro complessivo progetto di vita, nonché i modi in cui **il senso si traduce in significati condivisi**, che a loro volta producono specifiche culture del lavoro, ovvero introducono elementi di discontinuità nelle culture dominanti e negli stessi processi di socializzazione lavorativa (cfr. Gosetti, 2022). Ciò ci conduce al cuore del processo oggi in atto di ripensamento del senso individuale e del significato collettivo del lavoro, che si riflette in maniera paradigmatica proprio nella scelta di prenderne le distanze.

Quindi, il tema del**la diversità al lavoro**, vale a dire dei caratteri di specificità che, a partire dal genere e dall'età/coorte di appartenenza, descrivono l'unicità di ogni persona (Zanfrini - Monaci, 2014). Questo elemento di unicità è proprio ciò che spesso sfugge nel modo in cui, all'interno della retorica manageriale ma a tratti anche nella stessa produzione scientifica, si è soliti approcciare il concetto di diversità, rappresentandolo come un attributo dei gruppi sociali minoritari e "devianti" rispetto all'idealtipo del lavoratore tradizionalmente costituito esattamente dall'uomo adulto. Come si può facilmente intuire in base a quanto si è già discusso, proprio il fatto di avere scelto di concentrare l'attenzione sugli uomini non più giovani ci ha consentito di cogliere in modo più autentico le implicazioni di questo concetto di "unicità" di ogni persona come dato da riconoscere, includere, valorizzare.

E, ancora, il tema delle **soluzioni organizzative e di gestione delle risorse umane** che possono riconoscere e tutelare la dignità della persona, la sua ricerca di senso e la sua partecipazione a una comunità di lavoro, nonché la sua aspettativa di sviluppare una propria "identità morale" o, al contrario, violarne la dignità attraverso pratiche di mercificazione dei lavoratori, controllo delle loro mappe cognitive e normative, erosione della loro sfera più intima o anche, più "banalmente", disattendere quella ricerca di senso e di "unitarietà/integrità" che si sta affermando come cifra distintiva dei più avanzati modelli di gestione delle risorse umane (Monaci - Zanfrini, 2022). Di nuovo, questi temi si delineano in maniera illuminante attraverso la narrazione di chi ha reciso il proprio legame con il lavoro retribuito e con il

[17] Consapevoli di come esista una sterminata letteratura sui temi evocati, ci si è qui limitati a una serie di "autocitazioni" riferite ai lavori attraverso i quali ha preso corpo l'agenda di ricerca qui richiamata.

"contratto psicologico" sul quale tale legame si fondava, così come attraverso le pratiche di riattivazione orientate secondo la prospettiva dell'ecologia umana integrale.

Un ulteriore tema cui prestare particolare attenzione riguarda la **ricerca di equilibri sostenibili tra sfera della produzione e sfera della riproduzione** (e dei relativi regimi di genere), anche attraverso il riconoscimento e la valorizzazione – come fonte di stima e veicolo di cittadinanza – del lavoro non retribuito inscritto nelle relazioni di reciprocità familiare ed extrafamiliare, nonché attraverso l'approfondimento delle opportunità di fecondazione reciproca e virtuosa tra "lavoro" e "vita" (Zanfrini - Riva, 2010).

Infine, all'interno di questo elenco di temi certamente non esaustivo – ma sufficientemente evocativo – vi è da ricordare la **ridefinizione del rapporto tra lavoro e cittadinanza** (Lodigiani - Zanfrini, 2010) che comporta affrontare il carattere ambivalente dei processi di individualizzazione – capaci di liberare le persone da vincoli tradizionali, ma anche di produrre sofferenza per la mancanza di relazioni di senso e di sostegno ai progetti di vita – e, sul piano sociale, l'indebolimento del lavoro come forma di costruzione della società e distribuzione delle ricompense sociali: **indebolimento di cui proprio l'espansione dell'inattività (maschile adulta) si fa testimonianza e denuncia**.

3. Sulla costruzione sociale del fenomeno dell'inattività (maschile)

Chi non vuole lavorare neppure mangi.
2 Ts 3, 10

La definizione dell'oggetto di studio costituisce il primo obiettivo di ogni indagine sociale. Un obiettivo che, nel caso della nostra ricerca, si è subito presentato come particolarmente sfidante.

L'essere inattivo, evidentemente, non indica una realtà ontologica, ma l'esito di un processo di costruzione sociale del fenomeno dell'inattività (maschile adulta) che, nelle società contemporanee, chiama contestualmente in causa piani diversi: tra di essi, la sua definizione statistica ufficiale, la normativa giuslavoristica di riferimento, la sua tematizzazione da parte delle scienze sociali, la sua rappresentazione nei media, la sua ricezione all'interno del dibattito politico, la sua percezione da parte dell'opinione pubblica. Esemplificando in maniera davvero paradigmatica quella caratteristica tipica di ogni fenomeno sociale di poter essere spiegato solo a partire dal fenomeno a esso opposto (Elias, 1956), nelle società contemporanee, **l'essere inattivo – specie**, come vedremo, **nel caso dei maschi adulti – non può che definirsi se non in rapporto all'essere "attivo" e all'essere "disoccupato"**. Si tratta, dunque, di uno status che, anche dal punto di vista delle statistiche ufficiali, si identifica in modo complementare rispetto ad altre condizioni, segnatamente a partire dall'affermarsi della società salariale che, per la prima volta nella storia, ha sancito i confini tra i diversi status occupazionali.

Ciò implica, evidentemente, che i criteri attraverso i quali fissiamo i confini tra attività e inattività, inattività e disoccupazione, determinano le stesse dimensioni del fenomeno, producendo risultati che sono però spesso distanti dalla realtà concreta del mercato del lavoro e dalle necessità di chi cerca di comprenderla: è quanto osserva F. Carmignani (2009) in un articolo sulle statistiche del lavoro che, pur essendo datato e non esattamente focalizzato sull'inattività, è sicuramente istruttivo. Come emergerà dalle analisi condotte lungo tutto il corso del volume, l'inattività si configura

come una "zona grigia" tra disoccupazione e non partecipazione, "arbitrariamente" circoscritta attraverso i confini porosi che distinguono inattività, occupazione (precaria) e disoccupazione, inattività scelta e subita o, anche, come epilogo quasi naturale di una "carriera disoccupativa".

A dispetto dei notevoli progressi realizzati nella costruzione delle statistiche ufficiali, **quello degli inattivi continua, infatti, a costituire un universo alquanto eterogeneo, volatile e dai contorni incerti**. La stessa definizione "ufficiale", adottata da Istat/Eurostat per l'indagine sulle forze di lavoro[18] è di tipo residuale, includendo tutti coloro che non fanno parte degli "attivi" (o forze di lavoro), ossia non sono classificati come occupati o in cerca di occupazione (cfr. Capitoli 1.2 e 3.1), comprendendo dunque figure sociali eterogenee quali studenti, pensionati, persone con disabilità grave, casalinghe, lavoratori in nero, scoraggiati, caregiver familiari. È inoltre intuibile come i criteri sui quali tale definizione si fonda – che chiamano in causa la disponibilità effettiva al lavoro e i comportamenti di ricerca attiva di un'occupazione[19] o, per essere più precisi, l'assenza di disponibilità e di tali comportamenti[20] – solo in maniera indicativa riflettano l'effettivo livello di *labour market attachment* (Smith et al., 2021); ovvero, specularmente, l'effettiva condizione di inattività (cfr., tra gli altri, Hopkins - Figaro, 2021); senza contare che molti di coloro che si dichiarano inattivi sono nei fatti occupati, sia pure irregolarmente (Vittoria, 2020), come abbiamo già avuto modo di ricordare. Nella recente vicenda italiana, tale porosità della condizione di inattivo, quasi fatalmente destinata a sovrapporsi vuoi a quella di disoccupato, vuoi a quella di occupato (in maniera irregolare, discontinua, ecc.), si è palesata in maniera emblematica dopo l'introduzione, e la successiva abolizione, del reddito di cittadinanza (ne parleremo nel Capitolo 6.2). Secondo molti osservatori (Garbuio, 2019), esso avrebbe infatti concorso a rendere meno attrattivo il lavoro (specie se poco pagato) e dunque a far crescere la propensione all'inattività, se non addirittura al lavoro "nero": una constatazione che, al di là della sua coerenza rispetto a quanto realmente accaduto, restituisce la consapevolezza di come **gli status occupazionali non siano "attributi" dei soggetti, ma qualcosa che si costruisce all'intreccio tra atteggiamenti e comportamenti individuali, quantità e qualità delle opportunità occupazionali, vincoli legislativi, modelli di gover-**

[18] https://www.istat.it/it/metodi-e-strumenti/glossario

[19] Criterio ormai presente nelle statistiche di tutti i Paesi.

[20] Nel dettaglio, l'universo degli inattivi comprende: *i*) coloro che non hanno cercato lavoro nelle ultime quattro settimane e non sono disponibili a lavorare entro due settimane dall'intervista; *ii*) coloro che, pur non avendo cercato un lavoro nel mese precedente, si dichiarano disponibili a iniziare un lavoro entro due settimane dall'intervista; *iii*) infine, coloro che hanno cercato un lavoro nelle ultime quattro settimane, ma non sono disponibili a iniziare un lavoro entro due settimane dall'intervista.

nance del mercato del lavoro, regimi di welfare. E molto altro ancora. Nello stesso linguaggio comune e degli operatori sociali, com'è capitato di riscontrare anche ai ricercatori impegnati in questo studio (Capitolo 4.6), il lemma inattività/inattivo è spesso vittima di uno slittamento semantico e viene frequentemente impiegato in modo intercambiabile con categorie quali disoccupazione, non occupazione o, in taluni contesti, fragilità sociale.

D'altro canto, anche guardando al passato, emerge come, non solo il concetto stesso di inattività abbia tardato a imporsi nelle statistiche ufficiali, ma anche come, fin dal momento dell'istituzionalizzazione dei diversi status occupazionali, il perimetro dell'universo degli inattivi sia sistematicamente risultato quasi impossibile da tracciare, giacché tra appartenenti e non appartenenti alle forze di lavoro è sempre esistito un *continuum* di condizioni e di situazioni (Capitolo 1.1). Venendo a epoche a noi più vicine, va poi osservato come le oscillazioni nel tempo nel peso relativo dei diversi status occupazionali e, in particolare, della disoccupazione e dell'inattività, si devono anche ai mutamenti dei criteri impiegati per la costruzione delle statistiche ufficiali: si pensi, in particolare, alle novità introdotte nell'indagine continua sulle forze di lavoro a partire dal 1992, dopo che l'Italia si era dovuta adeguare alla definizione di disoccupazione adottata da Eurostat, molto più restrittiva rispetto a quella fino ad allora in uso.

Per di più, come dimostrano sia l'analisi proposta nel Capitolo 3.1, basata sulle fonti statistiche ufficiali, sia i risultati della nostra survey presentata nella Parte Quarta del volume, **la condizione individuale di inattività si costruisce e decostruisce nel tempo**, all'intreccio dei cambiamenti che investono il mercato del lavoro e gli interventi di regolazione, le situazioni familiari e di salute fisica e mentale, gli orientamenti culturali e le relazioni sociali, ecc.; ovvero attraverso le complesse dinamiche che mediano il rapporto tra persona e lavoro.

Tali confini porosi della condizione di inattività riflettono infine, oggi come nel passato, **l'eterogenea composizione del gruppo degli inoccupati**, che le stesse statistiche ufficiali si sforzano di restituire disaggregando i dati in una serie di categorie (Capitolo 3.1) che, quanto meno, aiutano a circoscrivere le dimensioni più rilevanti per l'analisi e la "gestione" dell'inattività: tra di esse, in particolare, l'effettiva disponibilità al lavoro, le ragioni per le quali una certa componente di popolazione in età attiva non ha interesse verso il lavoro, e il problema dello scoraggiamento, che trasforma la disoccupazione in inattività. Ancora di più le informazioni di cui si potrebbe disporre incrociando i dati di fonti diverse, ovvero superando i limiti che oggi impediscono tale operazione (Capitolo 1.2).

La porosità dei confini tra inattività, occupazione e disoccupazione, e tra inattività volontaria e involontaria, ha trovato conferma anche dai risultati della nostra survey. L'universo degli *(im)perfetti sconosciuti* che si è palesato

attraverso le risposte fornite dagli intervistati è infatti subito apparso popolato di **figure "miste"**: persone (temporaneamente) non in condizione di lavorare e per tale ragione inattivi sì, ma non per scelta; persone ormai scoraggiate dai loro tentativi falliti di trovare un'occupazione, ma non per questo ancora totalmente *disengaged* dal lavoro; persone, ancora, "naturalmente" transitate in una condizione di inattività – sostanziale o anche solo formale –, magari dopo la chiusura dell'impresa di cui erano titolari o, assai più spesso, perché hanno subito un licenziamento e/o si sono dovuti confrontare con i risvolti meno nobili del "capitalismo flessibile", restando alla fine prigioniere di una sorta di trappola della precarietà che ne ha irrimediabilmente compromesso i percorsi professionali; persone in molti (troppi) casi ormai stabilmente impiegate nell'economia informale, spesso in maniera continuativa; persone che si sono prese un periodo di pausa con l'intenzione di rientrare sul mercato in tempi brevi o anche, e più spesso di quanto potessimo immaginare, convintamente inattivi perché non hanno bisogno di lavorare; persone, ancora, inattive secondo i criteri con i quali costruiamo le statistiche ufficiali, ma tutt'altro che tali e impegnate a tempo pieno nella cura dei loro familiari bisognosi di assistenza; persone, infine, che sebbene selezionate perché non lavorano e non cercano lavoro, non è affatto detto che non siano interessate a lavorare.

Al tempo stesso, il tema dell'inattività riflette in maniera davvero emblematica **l'inevitabile "arbitrarietà" del processo di produzione dei dati statistici**, e il fatto che le stesse statistiche "ufficiali" sono l'esito di una costruzione sociale, radicata in specifici contesti, inevitabilmente influenzata dalla cultura e dagli obiettivi dei differenti stakeholder. A tale riguardo, va innanzitutto ricordato come, **pur rappresentando una condizione "deviante" rispetto alle aspettative normative dei regimi di accumulazione e di *breadwinner* che si sono imposti con l'avvento della società industriale e moderna, l'inattività maschile è un prodotto di quest'ultima**. Com'è noto, l'apparente "naturalità" del modello del *male-breadwinner* è, infatti, l'esito di uno specifico schema di divisione del lavoro sociale che si è affermato compiutamente nel quadro della società industriale-salariale, riflettendosi nelle modalità di organizzazione della produzione e del lavoro così come negli stili di funzionamento familiare, e facendo sì che l'inattività sia socialmente accettata per le donne, ma non altrettanto (almeno fino a oggi) per gli uomini. Analogamente, **è l'avvento dei welfare state,** basati su un principio mutualistico e su una presunzione di omogeneità culturale, **ad avere reso più stringente la necessità di tracciare un confine tra la condizione di inattività (volontaria o involontaria) e quella di disoccupazione (involontaria o volontaria)**, tanto per esigenze di sostenibilità finanziaria degli interventi di sostegno ai soggetti privi di reddito, quanto per il bisogno di ribadire il "principio di lealtà" e di corresponsabilizzazione sul quale si

fondano i moderni sistemi di redistribuzione dei rischi sociali. Peraltro, tali istanze sono ancor oggi ben presenti nel modo in cui l'inattività è interpretata e gestita all'interno dei diversi modelli di welfare (Capitolo 6.1), così come nel modo in cui essa compare nelle piattaforme programmatiche dei diversi partiti politici, a livello europeo e nazionale (Capitolo 6.3).

Significativamente, la meticolosa ricognizione delle fonti del passato (proposta nel Capitolo 1.1) ci dice come, in un contesto caratterizzato dalla prevalenza di rapporti di lavoro precari o discontinui, spesso non formalizzati, non fosse tanto la condizione occupazionale in un dato momento a decretare lo status di attivo/inattivo, quanto l'identificazione o meno con una *professione*. I primi censimenti della popolazione, nell'Italia postunitaria, finivano così con il collocare tra gli inattivi un po' tutti coloro ai quali non era stato possibile attribuire una professione, indipendentemente dalla loro specifica situazione (casalinghe, anziani, giovani in cerca della prima occupazione, alcuni disoccupati, carcerati, ecc.), sebbene altri, nella medesima condizione, venissero rubricati sotto la professione di chi provvedeva al loro mantenimento. E bisognerà attendere il 1901 per imbattersi in un primo tentativo di distinguere i disoccupati di breve periodo da quelli "strutturali", per certi versi assimilabili agli inattivi di oggi. D'altro canto, proprio il censimento del 1901 colloca nella medesima categoria delle "*persone non occupate in alcuna professione*" un bizzarro coacervo di situazioni: le "*persone che vivono specialmente di reddito*" (proprietari, capitalisti, benestanti, agiati, reddituari, gentildonne, oltre ai pensionati); le "*persone mantenute dalla famiglia*", tra le quali si annoverano sia i giovani in formazione (studenti, scolari, seminaristi, collegiali), sia le persone definite "senza professione" (disoccupate da molto tempo e inabili al lavoro), sia soprattutto – in un'unica categoria che significativamente non distingue le "donne di casa" dal personale domestico in servizio presso la famiglia – le "*persone attendenti le cura domestiche*"; infine, le "*persone assistite dalla carità pubblica o privata o viventi a carico dello Stato*", una classe assai eterogenea in cui compaiono ricoverati che non lavorano, mendicanti e *sex workers* (prostitute), detenuti che non lavorano. Nei decenni successivi, la diffusione della scolarizzazione da un lato e il consolidamento dei sistemi pensionistici dall'altro porteranno a una crescita della popolazione inattiva, nonostante la progressiva riduzione del numero di "possidenti". Solo nel 1969, nel quadro dell'indagine sulle forze di lavoro, comparirà la prima tavola espressamente dedicata alle "*non forze di lavoro*", composte da studenti, militari di leva, casalinghe e pensionati, oltre a una categoria residuale in cui confluivano disabili, benestanti, detenuti e via dicendo. Due anni più tardi, un'indagine *ad hoc* tenterà di approfondire le ragioni alla base dell'inattività, distinguendo tra impossibilità di lavorare, indifferenza, sottovalutazione e sfiducia, condizioni non soddisfatte, cominciando anche a sondare l'eventuale disponibilità al lavoro.

Nei decenni successivi, e fino ai nostri giorni, il tema riaffiorerà solo a fasi alterne, parallelamente a una crescente attenzione per il fenomeno dei NEET e più in generale della marginalità lavorativa dei giovani e delle donne: **il maschio adulto inattivo assumerà sempre più i contorni di un *(im)perfetto sconosciuto***. Infine, con l'adozione, nel 2004, della nuova metodologia per l'Indagine continua sulle forze di lavoro, entrerà finalmente in vigore una classificazione dei motivi dell'inattività, in grado di disaggregare gli inattivi in gruppi distinti. Gli sviluppi successivi nella metodologia di indagine faranno compiere dei passi in avanti nell'allineamento tra la realtà e la sua rappresentazione statistica, senza però riuscire a risolvere **la natura inevitabilmente arbitraria dei processi di costruzione del dato e la loro altrettanto inevitabile tensione con i vissuti e i comportamenti individuali**.

Va da sé che le norme che disciplinano il mercato del lavoro costituiscono un'altra dimensione fondamentale di cui tener conto nell'analisi del processo di costruzione sociale (e, ancora una volta, anche statistica) dell'inattività. L'esempio più elementare è rappresentato dagli sviluppi legislativi che hanno condotto a modificare, nel tempo, le età soglia per l'ingresso e l'uscita dall'età attiva, senza naturalmente riuscire a ottenere una piena corrispondenza tra età legali ed "età sociali". Le prime statistiche sul lavoro, risalenti come abbiamo visto all'Unità d'Italia, fissavano a 9 anni l'età alla quale era possibile iniziare a lavorare (Capitolo 1.1); oggi, la soglia dei 15 anni presa a riferimento delle statistiche del lavoro è sempre più palesemente distante dalle aspettative sociali rivolte ai 15enni, e persino incoerente con l'obbligo formativo fino a 18 anni in vigore in Italia fin dal 1999. Al di là di questo esempio, **il processo di costruzione sociale delle differenze d'età**, ovvero i profondi mutamenti che hanno caratterizzato l'istituzionalizzazione di categorie sociali che si trovano in una certa fase del loro ciclo di vita come appartenenti a un determinato gruppo d'età, socialmente costruito e "chiamato" a occupare determinati ruoli e posizioni sociali, è di fondamentale importanza, specie alla luce degli scenari demografici che attendono in particolare l'Italia. Com'è noto, tale processo marca i confini tra i diversi gruppi, sulla base di caratteristiche attinenti alla forza fisica, al potenziale intellettivo, alla capacità di lavoro, al grado di logoramento fisico, all'esperienza professionale maturata o anche a veri e propri stereotipi (Marcaletti, 2011). Naturalmente, si tratta di caratteristiche che hanno un fondamento organico (per esempio, lo sviluppo delle capacità cognitive segue una progressione legata alla maturazione degli emisferi cerebrali, così come l'invecchiamento porta inevitabilmente con sé il deterioramento delle capacità prestazionali), ma che vengono poi "plasmate" socialmente: oggi, in particolare, nonostante le nuove generazioni siano decisamente più precoci di un tempo, ci si attende che restino molto più a lungo all'interno dei sistemi formativi prima di iniziare la loro carriera

professionale; per converso, **i progressi della medicina hanno spostato decisamente in avanti l'età della fine della vita attiva**. In definitiva, sebbene le varie fasi dell'esistenza siano in parte determinate biologicamente, le condizioni materiali di vita e la cultura che contraddistinguono ogni società fanno sì che esse abbiano anche una natura sociale. Le implicazioni di questi fenomeni non sono affatto irrilevanti, specie in un Paese – l'Italia – in cui **l'inattività è stata e continua a essere, nonostante le numerose riforme pensionistiche** (il cui effetto statistico immediato è stato proprio quello di aumentare il tasso di attività e di occupazione nelle fasce "anziane"), **fortemente tributaria di una transizione precoce al pensionamento**.

Come mostra la ricostruzione presentata nel Capitolo 1.3, i ripetuti provvedimenti sul "pensionamento anticipato" a favore dei lavoratori a rischio di espulsione, ovvero di categorie particolari (come le donne), hanno non solo inciso sulle dimensioni della popolazione inattiva in età attiva nei vari periodi storici (Capitolo 3.1), ma anche su una sostanziale accettazione sociale del fenomeno, al di là delle ricorrenti polemiche sui "*baby pensionati*". Già alla fine degli anni Sessanta, la pensione di anzianità cominciò a essere utilizzata come strumento di gestione delle centinaia di migliaia di lavoratori a bassa specializzazione e scolarità, resi esuberi dalle crisi industriali e dall'introduzione di nuove tecnologie: calcolata con i medesimi criteri previsti per la pensione di vecchiaia (a dispetto dell'aspettativa di poterne poi beneficiare per un periodo assai più lungo), la pensione di anzianità prevista dalla riforma del 1969 venne così a costituire il primo allettante "scivolo" per incoraggiare l'uscita anticipata dalle forze di lavoro. A sua volta, nel 1975, la disciplina relativa all'ottenimento della pensione di invalidità di fatto consentì a molti lavoratori, che perdevano l'occupazione per motivi collegati al fallimento della propria impresa e all'obsolescenza dei sistemi produttivi, di trovare – come segnala l'autore del Capitolo 1.3 – «una comoda collocazione indifferentemente dall'età e a spese del pubblico erario, sol che si certificasse una condizione fisica di non piena funzionalità». Tanto più se si considera che la normativa concedeva all'INPS ampia discrezionalità nella concessione del trattamento pensionistico in relazione al quadro occupazionale del territorio di riferimento. Tale anomalia sarà sanata solo nel 1984, attraverso la distinzione tra l'assegno di invalidità (di natura temporanea) e la pensione di inabilità. Tuttavia, come appunto si argomenta nel già citato Capitolo 1.3, la pratica degli scivoli pensionistici – o dei loro equivalenti funzionali – ha concorso a generare un ulteriore disallineamento: quello tra "l'età legale" alla quale si dovrebbe andare in pensione e l'età in cui molti di fatto ci vanno. Incautamente rappresentati come strumenti per fare spazio ai giovani dentro un Paese malato di gerontocrazia, i provvedimenti che si sono succeduti negli anni hanno ulteriormente compromesso i precari equilibri dei sistemi

pensionistici, appesantendo il fardello che grava sulle nuove generazioni attraverso il fenomeno dei pensionamenti precoci. Un aspetto di cui occorrerebbe decisamente tener conto nel momento in cui le folte coorti dei nati negli anni Sessanta e Settanta si avvicinano all'età del (*pre*)pensionamento (o vi sono già entrate).

In ogni caso, al di là delle diverse opinioni che si possono avere rispetto a quale sia l'età "giusta" per iniziare e smettere di lavorare, **la definizione delle età legali che segnano il possibile inizio e la possibile fine della carriera lavorativa ha effetti** non solo sulla distribuzione della popolazione per condizione occupazionale, ma **anche sull'accettazione sociale dell'inattività e sull'autopercezione dei soggetti inattivi, e in particolare dei maschi inattivi**. Per quanto più costosa per le casse pubbliche, la condizione di pensionato è infatti socialmente più accettata di quella di disoccupato, quand'anche risulti dall'adozione di misure di carattere "eccezionale" (come ogni volta sono del resto presentati i provvedimenti di prepensionamento). La stessa letteratura internazionale (cfr. per esempio Ashwin - Lytkina, 2004) documenta come, diversamente dalla disoccupazione/inattività, **il collocamento in quiescenza costituisce una forma socialmente legittima di inoccupazione maschile**. Garantendo un reddito collegato alla propria storia professionale, permette infatti di mantenere la posizione di *breadwinner* e perfino di assumere un ruolo significativo nella sfera riproduttiva (per esempio quello di "nonno") senza apparire deviante dalla norma e senza guastare i rapporti tra i partner[21]. Come torneremo a discutere, sul piano individuale/familiare, come su quello sociale, la condizione di pensionato, ancorché giovane, sembrerebbe preservare tanto dai rischi di stigmatizzazione negativa quanto dal ripiegamento apatico che colpiscono gli uomini venuti meno al loro ruolo di "procacciatori di cibo".

D'altro canto, questi fenomeni vanno collocati nel contesto delle società occidentali contemporanee dove, ormai da tempo, si rileva una tendenza alla **"deistituzionalizzazione" delle traiettorie** (Guillemard, 2003), ossia il fenomeno per cui l'età cronologica marca sempre meno il passaggio a gruppi omogenei nei comportamenti e negli stili di vita. Avviene così, per esempio, che alla medesima età anagrafica vi siano persone da anni in pensione (o che non vedono l'ora di andarci, magari approfittando di qualche misura "eccezionale" per il pensionamento anticipato) e altre che non hanno alcuna intenzione di lasciare il proprio lavoro. E, specularmente, che vi siano uomini inattivi attratti dal "miraggio del pensionamento" (Capitolo 3.1) e dunque inclini a considerare la loro condizione

[21] La vicenda degli esodati può essere considerata una controprova, atteso che nel dibattito pubblico è prevalsa una loro rappresentazione come vittime di una grave ingiustizia che li ha temporaneamente "depauperati" del loro ruolo di procacciatori di reddito.

come ormai definitiva, accanto ad altri che, a dispetto dell'età non più giovane, ancora non hanno rinunciato al loro desiderio di trovare un lavoro "vero" (Capitolo 4.5).

Insieme all'età anagrafica, un altro criterio fondamentale – sia dal punto di vista statistico sia da quello normativo – per tracciare il confine tra attività e inattività (ovvero tra disoccupazione involontaria e volontaria) è l'**effettiva disponibilità al lavoro**. Tanto più tale criterio assume rilevanza se si tiene a mente la "scelta antropologica" inscritta nella Costituzione italiana (Romagnoli, 1975; Ferrante, 2016b), laddove la cittadinanza passa per l'autoaffermazione che si realizza attraverso il lavoro, mentre – come bene si evidenzia nel Capitolo 1.3 – «l'inattività non è contemplata, se non in presenza di specifiche condizioni che giustificano la circostanza che alcuni siano esonerati dal lavorare, che riguardano […] l'inabilità (quale permanente menomazione dell'integrità psicofisica) o la malattia (art. 32 Cost.) o la condizione di familiare del lavoratore (art. 36/I Cost.). Per il resto il compito che la Carta del 1947 affida al legislatore ordinario e agli apparati istituzionali è quello di far sì che si realizzino le condizioni perché ognuno trovi un lavoro, così da rendere effettivo il diritto solennemente sancito al comma I dell'art. 4 Cost. E questa precisa presa di posizione pare aver giocato un ruolo di grande rilievo negli sviluppi successivi, così da evitare che il tema dei lavoratori inattivi venisse mai all'attenzione del legislatore, in quanto estraneo alla visione del costituente».

Nei fatti, **il complesso degli strumenti a sostegno dei lavoratori coinvolti in crisi aziendali** (a partire dalla Cassa Integrazione Guadagni, spesso erogata per periodi assai prolungati, anche ai dipendenti di aziende ormai sostanzialmente dismesse) **e soprattutto l'anomala diffusione dell'economia sommersa** (che continua a vedere coinvolti milioni di lavoratori) **hanno funzionato da "anestetico" del problema della disoccupazione di lunga durata e dell'inattività, soprattutto maschile**, in un Paese che, com'è noto, non ha mai conosciuto un reale sviluppo dei servizi per l'impiego. Tra gli effetti collaterali si può annoverare anche la grande difficoltà nell'identificare la reale disponibilità al lavoro, specie per quei gruppi sociali e in quei territori maggiormente coinvolti nel lavoro irregolare e in svariate forme di "economia di sussistenza".

Va da sé che la rilevanza del criterio della disponibilità è proporzionale alla presenza e all'entità dei sussidi di disoccupazione e degli altri strumenti di sostegno al reddito delle persone inattive, disoccupate, sottoccupate (Capitolo 6.1). Si spiega così come, in Italia, esso sia rimasto lungamente sottotraccia – nonostante la consapevolezza che la condizione formale di disoccupato nascondesse per molti quella di occupato irregolarmente e per molti altri di inoccupato indisponibile al lavoro – per poi acquisire un'inedita centralità dopo l'introduzione, nel 2019 (e fino a tutto il 2023),

del "reddito di cittadinanza". Escludendo la fuggevole esperienza del reddito di inclusione, il reddito di cittadinanza è infatti la prima misura di questo genere mai esistita in Italia, destinata a supportare sia i disoccupati sia gli inattivi (involontari), sia ancora – quantomeno nell'enunciazione, viste le contraddittorie norme di attuazione (Sacchi et al., 2023) – gli occupati con redditi troppo bassi. A eccezione del caso degli inattivi involontari (persone inabili al lavoro, malate o vincolate dai loro carichi di cura) che potevano godere di specifiche esenzioni dalle condizionalità, è proprio sulla disponibilità al lavoro che si fondava il diritto di ricevere il sussidio, rivelando la chiara impronta lavorista di tale dispositivo, andata poi rafforzandosi con le due misure, l'assegno di inclusione e il sostegno per la formazione e il lavoro introdotte nel 2023 in sostituzione del reddito di cittadinanza definitivamente abrogato. Al di là delle valutazioni circa la filosofia che sta alla base di questi strumenti e la loro efficacia, è chiaro come tale vicenda (ricostruita nel dettaglio nel Capitolo 6.2), abbia visto riecheggiare i toni di un dibattito di lunga data. Emblematicamente, William Beveridge, il "padre" dei moderni welfare state, individuava nella "liberazione dall'ozio" uno dei principali obiettivi politici da raggiungere. La questione, come si illustra nel Capitolo 6.1, è da anni al centro del dibattito sul futuro del modello sociale europeo che riconosce nel lavoro o, meglio, nell'occupazione remunerata per il mercato, la principale risposta alla povertà, all'esclusione e alla dipendenza dal welfare, come evocato dal principio del *work-first* che vede nel rientro nel mercato del lavoro nel più breve tempo possibile la via preferibile per l'affrancamento dalla condizione di bisogno e l'espressione della cittadinanza attiva. Resta il fatto che l'*activation turn* si confronta con l'eredità dei diversi modelli di welfare nazionali così che, come si documenta nel Capitolo 6.3, la stessa "politicizzazione" della questione e le soluzioni talvolta antitetiche proposte dalle diverse forze partitiche producono esiti fortemente mediati da tale eredità. Dove lo stato sociale è più consolidato e coordinato la contesa si struttura soprattutto come variazione interna tra workfare e investimento sociale. Dove persistono familismo, segmentazione e disomogeneità territoriale, diventa più probabile una dispersione verso soluzioni che presuppongono, esplicitamente o implicitamente, un ruolo più forte della famiglia e delle reti informali nella gestione dell'inattività.

In ogni caso, **la disponibilità – reale o comunque potenziale – al lavoro si misura, innanzitutto, con l'effettiva capacità di lavoro o, specularmente, con la questione della "abilità al lavoro"**, da sempre fondamentale nella costruzione e nella gestione del fenomeno dell'inattività. Presente fin dalle origini delle statistiche sul lavoro e della normativa giuslavoristica (Capitoli 1.1 e 2.4), tale questione ne ha accompagnato gli sviluppi (Capitoli 1.3 e 6.2) fino a costituire, ai nostri giorni, una variabile con la quale fare i conti

anche nell'interpretazione psicologica (Capitolo 2.3) e sociologica (Capitolo 2.2) dell'inattività (maschile), non di rado tributaria di un logoramento della salute fisica e mentale e delle condizioni di benessere psicologico ed emotivo, come evidenziato dalla crescente attenzione per i temi dello stress lavoro-correlato e del burnout. Avremo modo di soffermarci su questi aspetti. Qui dobbiamo invece ritornare sulla prospettiva della medicina del lavoro e sul modo in cui essa concorre a costruire – e per certi versi a "decostruire" – tanto il concetto di inattività, quanto quello di abilità al lavoro.

All'interno di quello che viene definito come un "paradigma dinamico e multidimensionale", il concetto di *work ability* – o, specularmente, quello di inabilità al lavoro – non può più essere definito come semplice riduzione della capacità lavorativa, bensì come **il risultato di un equilibrio dinamico tra risorse personali** (fisiche, cognitive, psicologiche), **caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle mansioni assegnate** (carichi, ritmi, ergonomia, clima) **e condizioni contestuali** (reti sociali, welfare, fattori culturali) (Ilmarinen, 2006). Proprio in quanto tale, al di là delle obiettive condizioni di salute e malattia – che potrebbero anche essere la conseguenza di patologie congenite –, anch'esso riflette un processo di costruzione sociale dell'inattività ovvero, come ben si documenta nel Capitolo 1.4, di mancata prevenzione e "cura" dell'inattività: di norma, infatti, la riduzione della capacità lavorativa non è un evento improvviso, ma un processo graduale che può seguire un'evoluzione prevedibile (Tuomi et al., 1998) e che è almeno in parte reversibile. Tutto ciò, peraltro, all'interno di un meccanismo bidirezionale, per cui **da un lato l'inattività può costituire l'esito dell'inabilità al lavoro e, dall'altro, quest'ultima può essere la conseguenza di un periodo protratto di astensione dal lavoro**. Per tale ragione, come avremo modo di discutere, l'attuale approccio della medicina del lavoro è ricco di implicazioni anche per la progettazione delle politiche per la (ri)attivazione.

Oltre che sistematizzare il processo di costruzione sociale dell'inattività (maschile) a livello statistico, normativo e della medicina del lavoro, lo studio *(Im)perfetti sconosciuti* lo ha indagato anche dalla prospettiva mediale – attraverso, come si è sopra descritto, una ricerca *ad hoc* basata sullo spoglio di 545 quotidiani e periodici in lingua italiana dal gennaio 2019 al giugno 2024 – e dalla prospettiva cinematografica – attraverso l'analisi della cinematografia italiana degli ultimi vent'anni –.

Pur essendosi ritagliato uno spazio apprezzabile nell'agenda mediale, il tema dell'inattività maschile ha registrato una copertura decisamente inferiore rispetto ad altre importanti questioni che riguardano il mercato del lavoro italiano, assurgendo al rango di "notizia" solo sulle testate locali (oltre che ritornare più volte su quelle specialistiche); l'interesse è però cresciuto nel tempo, specie in relazione al dibattito sulle misure sostitutive del reddito di cittadinanza. Tuttavia, anche nei momenti di maggiore

visibilità, il tema è stato raramente oggetto di trattazioni dedicate e, nella maggioranza dei casi, è stato soltanto menzionato all'interno di cornici discorsive "sclerotizzate" e di taglio prevalentemente economico dove, tra l'altro, non si fa quasi mai menzione delle misure utili a contrastare il fenomeno. All'inattività ci si riferisce come a una caratteristica "autoevidente" del mercato del lavoro italiano e, potremmo affermare – sia pure andando oltre le conclusioni degli autori dello studio – che **l'attenzione è più sui numeri dell'inattività dentro l'analisi dello stato di salute dell'economia e del mercato del lavoro e meno – o per nulla – sulle vite reali dei maschi adulti inattivi**, sul loro benessere e sulle politiche che andrebbero implementate. Come chiosa l'autrice del Capitolo 1.5, il «racconto mediale del tema proposto dalla stampa italiana, sia quella tradizionale, sia i nuovi canali di diffusione di notizie nel web, appare dunque fatalmente fragile, incapace di cogliere la pluralità di valenze e di implicazioni sottese anche e semplicemente al lemma inattivo, lasciando ampiamente inevasi gli interrogativi sul significato sociale, politico e culturale del fenomeno».

Quanto alla sua rappresentazione nel cinema contemporaneo, in un contesto sovranazionale in cui la crisi del lavoro ha ovunque generato nuove "estetiche della sottrazione" e figure maschili incapaci di rappresentarsi come "agenti storici" (Di Nicola, 2019), la narrazione offerta dalla filmografia italiana ha anche tratti e sfumature peculiari. In particolare, di contro alla "invisibilità" (o, meglio, alla trascuratezza), che abbiamo visto circondare i maschi adulti ai margini del sistema occupazionale, sono proprio loro i protagonisti del racconto cinematografico sulla crisi del lavoro. Più precisamente, mentre il lavoro, anche quello precario, è prevalentemente rappresentato al femminile, **ai personaggi maschili è proprio lasciata la visibilità discontinua e problematica dell'inoccupazione**. Negli anni a noi più vicini, addirittura, il cinema italiano costruisce gli uomini inattivi non come vittime di ingiustizia, ma come **residui di un ordine simbolico disarticolato**: le narrazioni filmiche, senza offrire soluzioni, ritraggono la crisi del lavoro e della "virilità produttiva" con tonalità elegiache, disilluse od oniriche. L'aspetto per noi qui più interessante, descritto dall'autore del Capitolo 1.6 con parole particolarmente suggestive, è che le «figure di uomini adulti inoccupati, inattivi o esclusi raccontano non solo l'erosione del lavoro, ma anche la trasformazione profonda dell'identità maschile in una società che fatica a integrare competenze e soggettività non più riconducibili ai modelli produttivi tradizionali». Ancora, il maschio adulto inattivo rappresentato dal cinema italiano è, oggi, «un personaggio marginale e fragile, spesso reso invisibile o ridotto a stereotipo, ma anche potente figura di sintesi di una crisi epocale: una figura né eroica né tragica, ma interstiziale, che mostra la cesura tra biografia e struttura, tra desiderio e possibilità sociale».

4. Sull'interpretazione scientifica del fenomeno dell'inattività (adulta maschile)

Ecco, il salario da voi defraudato ai lavoratori
che hanno mietuto le vostre terre grida.
Gc 5, 4

Dopo avere trattato del processo di costruzione dell'inattività, passiamo a considerare la sua interpretazione da parte delle scienze sociali. A premessa possiamo osservare come, nell'ambito dei pochi studi dedicati a questo fenomeno, l'inattività (maschile adulta) è usualmente analizzata focalizzandosi su uno o più dei tre livelli proposti da N. Eberstadt nel suo studio già citato (2022): la domanda di lavoro, l'offerta di lavoro, i fattori di tipo istituzionale. In questo volume abbiamo invece adottato un approccio differente, soffermandoci innanzitutto sulle diverse prospettive disciplinari. In questo paragrafo saranno dunque ripresi i principali elementi evidenziati dai capitoli raccolti nella Parte Seconda del volume che ricostruiscono la prospettiva economica (Capitolo 2.1), quella sociologica (Capitolo 2.2), quella psicologica (Capitolo 2.3) e, infine, quella storico-sociale (Capitolo 2.4).

Partendo proprio da quest'ultima va osservato come, da una prospettiva storico-sociale (Capitolo 2.4), la riflessione sull'inattività si intreccia con quella della sua definizione, di cui abbiamo già parlato (si veda *supra* e Capitolo 1.1). Andando indietro nel tempo, all'epoca del Censimento del 1901, le categorie censuarie assimilabili a quelli che oggi chiamiamo inattivi rimandano in effetti alle ragioni dell'inattività. Per alcuni – la maggior parte – la ricchezza ereditata e i proventi dei propri investimenti finanziari; per altri, una condizione di malattia o di detenzione (sebbene i ricoverati negli orfanotrofi, negli ospizi, nei penitenziari e nelle case di lavoro per i poveri fossero spesso tenuti a svolgere qualche lavoro: Giulianelli, 2008). Per converso, come si è avuto modo di anticipare, il personale domestico dovette aspettare a lungo prima di vedersi affrancato dal suo posizionamento nella **popolazione "economicamente passiva"** (Sarti, 2005; 2013), intesa come l'insieme delle persone "*non occupate abitualmente in qualche lavoro, come molta parte delle donne, dei fanciulli e dei vecchi, e quelle addette al servizio domestico*" (*Censimento*,

1901, vol. V, p. LXXIV). **Sostanzialmente escluse dal mercato del lavoro**, o comunque inserite in condizioni svantaggiose, **erano poi le persone con disabilità**, tanto più dopo l'avvento dell'industrializzazione e di un'ideologia produttivista (ulteriormente esasperata nel ventennio fascista); di nuovo, ci vollero decenni affinché il pregiudizio circa la loro "inattitudine al lavoro" potesse essere scalfito, grazie all'impegno di una molteplicità di soggetti (Omnès - Bruno, 2004). Ancora, con il passare degli anni, l'inattività in età attiva diventerà sempre più spesso tributaria della transizione al pensionamento, ovvero a un **pensionamento anticipato** e peraltro non sempre volontario (Persichella, 1990): come osserva l'autore del Capitolo 2.4, la «tendenza ad anticipare il pensionamento è parte della storia dell'età pensionabile».

Con la Costituzione del 1948 e il suo primo articolo ("l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro") si esprime – «**il rifiuto di tutti i privilegi di casta, di classe o di ceto sociale che nel corso dei secoli passati si sono manifestati soprattutto nell'esenzione dal lavoro**». Nel dopoguerra il lavoro retribuito fu il perno delle politiche e delle culture sociali e la sua centralità iniziò a incrinarsi solo alla fine degli anni Sessanta. *La rivoluzione silenziosa* di Inglehart (1983) segnò poi uno spartiacque nell'indicare **l'emergere di valori "post-materialistici"**. L'aumento dell'istruzione e le trasformazioni del mercato del lavoro alimentarono, soprattutto tra i giovani, una domanda di senso e autorealizzazione non sempre soddisfatta dal lavoro retribuito. Le indagini sulla popolazione giovanile registrarono così un processo di "riallineamento del lavoro" (Isfol-Censis, 1977) e delle attese nei suoi confronti che anticipa i temi oggi al centro dell'attenzione.

L'interpretazione storico-sociale dell'inattività deve confrontarsi anche con la transizione italiana al post-fordismo e con l'accentuazione delle diseguaglianze che l'ha accompagnata, riflesse nel rapporto con il mercato del lavoro. Già negli anni Settanta, Asor Rosa parlava di "seconda società", quella degli esclusi distanti dalla classe operaia delle grandi fabbriche e dalla sua rappresentanza sindacale e politica (Livi, 2023), di nuovo anticipando temi ancor oggi attuali. L'Italia fu anche terreno di ricezione del dibattito sull'ozio e la critica del lavoro, in particolare attraverso *Il diritto all'ozio* di Paul Lafargue, riscoperto nel Sessantotto. Negli anni Settanta la riduzione dell'orario assunse una forte valenza politica ("lavorare meno per lavorare tutti"), tra crisi economica e disoccupazione. Il confronto si divise tra chi richiamava i mutamenti dell'offerta di lavoro e chi sottolineava la debolezza della domanda e degli investimenti. Nelle grandi imprese emersero poi tentativi di "umanizzazione" (*job rotation*, *job enrichment*), accolti dai sindacati senza però affrontare il tema dell'inattività.

Dagli anni Ottanta e Novanta, la riduzione dell'orario di lavoro lasciò spazio alla flessibilizzazione: accordi con più straordinari, orari variabili, turnazioni estese e diffusione del lavoro "non standard" (tempo determi-

nato, intermittente, collaborazioni, poi lavoro da remoto, ecc.). Ne derivò una crescente precarizzazione, specie per donne e lavoratori meno tutelati, senza una reale redistribuzione del lavoro.

Nel frattempo, il dibattito pubblico si allontanò dall'utopia della "fine del lavoro", privilegiando l'adattamento competitivo e la flessibilità. Solo di recente, con la digitalizzazione e l'automazione, il tema del tempo di lavoro è tornato in auge: non più soltanto "lavorare meno per lavorare tutti", ma come redistribuire tempo, reddito e opportunità in una società in cui il lavoro resta centrale, ma sempre più frammentato e diseguale.

Alla luce di questa ricostruzione, quella che oggi è definita come "crisi del lavoro" – di cui l'inattività maschile è probabilmente l'indicatore più rilevante – appare affondare le sue radici nei decenni passati. Si tratta, in altre parole, di una crisi ampiamente preannunciata.

Proseguendo nella nostra carrellata di approcci disciplinari, dalla scienza economica (Capitolo 2.1), l'inattività può essere innanzitutto interpretata da una **prospettiva microeconomica**, come l'esito di scelte razionali, secondo il tradizionale approccio dell'economia neoclassica: la teoria più nota – e tuttora molto influente e utile a spiegare i comportamenti individuali, come vedremo anche nella nostra survey (Capitolo 4.5) – è quella del **salario di riserva**, in cui i benefici del lavoro remunerato sono confrontati con quelli derivanti dal tempo libero (Becker, 1965). Altrettanto utile a leggere i comportamenti dell'offerta di lavoro è la **teoria del capitale umano**, che vede nell'istruzione un investimento per accrescere i rendimenti attesi, con un effetto dunque incentivante sulla partecipazione al mercato del lavoro (Mincer, 1974) ma anche con quello di spiazzare coloro che hanno inferiori capitali formativi. L'inattività prolungata erode le competenze, rendendo più difficile il rientro sul mercato, ma può anche servire per migliorare le proprie credenziali, investendo nella formazione il tempo liberato dal lavoro. Inoltre, come messo in evidenza dalle **teorie basate sul ciclo di vita** (Modigliani - Brumberg, 1954; Heckman, 1974), il valore attribuito al tempo libero e al lavoro non di mercato varia tra un periodo e l'altro, determinando transizioni endogene tra occupazione, disoccupazione e inattività. E, ancora, i **modelli di *bargaining* intrafamiliare**, superando l'impostazione individualistica, riconoscono che le scelte di partecipazione al mercato del lavoro emergono da complessi processi di negoziazione all'interno del nucleo familiare, in particolare stabilendo come suddividere lavoro retribuito e lavoro domestico in funzione della massimizzazione del benessere collettivo (Manser - Brown, 1980) e del potere di cui dispongono i vari membri (Lundberg - Pollak, 1993).

Da una **prospettiva macroeconomica**, l'interpretazione dell'inattività – che, secondo l'economia neoclassica semplicemente non dovrebbe esiste-

re, se non nella sua versione volontaria, in virtù della capacità autoregolativa del mercato del lavoro – si sviluppa soprattutto grazie a economisti di ispirazione keynesiana che insistono sull'**insufficienza della domanda aggregata** e sul ruolo delle politiche pubbliche nel sostenerla (Ogujiuba - Cornelissen, 2020). Questi studi analizzano i flussi e le **transizioni** tra occupazione, disoccupazione e inattività (Coronado - Perozek, 2003; Farnham - Sevak, 2016; Ernst - Rani, 2011), le barriere all'ingresso determinate dalle **dinamiche insider-outsider** (Blanchard - Diamond, 1992; Lindbeck - Snower, 1994), la **distinzione tra inattività frizionale e strutturale** (e, nel caso di quest'ultima, il ruolo della ricchezza accumulata nel disincentivare la partecipazione al mercato del lavoro: Coronado - Perozek, 2003; Farnham - Sevak, 2016), le condizioni che favoriscono la cronicizzazione dell'inattività (Scotti, 2022), l'impatto degli shock economici (Dolado - Jimeno, 1997), la rilevanza dei meccanismi cognitivi, emotivi e identitari, analizzata secondo l'approccio dell'economia comportamentale (Akerlof, 2002).

Andando oltre l'economia *mainstream*, gli **approcci istituzionalisti** collegano l'inattività alla **segmentazione del mercato del lavoro** (Doeringer - Piore, 1971) e dunque ai processi di disincentivazione collegati alla limitatezza delle opportunità, e alle **dinamiche di esclusione** legate a rapporti di potere, regolamentazioni istituzionali e disuguaglianze sociali. Di fondamentale importanza il contributo delle **teorie neostrutturaliste** nell'evidenziare il ruolo delle *vacancy chains* e dei relativi effetti di intrappolamento che ostacolano la ricollocazione professionale spingendo all'inattività (White, 1970) e l'impatto delle scelte di regolazione (per esempio il posponimento dell'età del pensionamento). La **teoria dei network**, di impronta sociologica ma ampiamente utilizzata anche negli studi economici, sottolinea a sua volta come la ricerca di lavoro e la probabilità di transizione dall'inattività all'occupazione dipendano in larga misura dai contatti sociali e, in particolare, dai c.d. "legami deboli" (Granovetter, 1973; 1985), ovvero da informazioni e opportunità distribuite in modo asimmetrico (Calvó-Armengol - Jackson, 2004; 2007). Infine, gli studi che si rifanno a un **approccio regolazionista** (Aglietta, 1979; Boyer, 1986) sottolineano come, con il passaggio al post-fordismo e l'indebolimento dei meccanismi di regolazione istituzionale, si sia generata una maggiore instabilità lavorativa che ha accresciuto il rischio di esclusione dal mercato del lavoro. In questa stessa linea si insiste sul ruolo delle politiche e di un adeguato bilanciamento tra misure passive di sostegno al reddito e strategie di riattivazione (Carcillo - Grubb, 2006; Christl - De Poli, 2021), evitando di innestare la "**trappola dell'inattività**" (Ingold, 2024; Lehner - Tamesberger, 2024).

Da una **prospettiva sociologica** (Capitolo 2.2), l'inattività maschile costituisce un osservatorio privilegiato per comprendere le trasformazioni del

lavoro, delle norme di genere e dei regimi di welfare e, in senso più ampio, il ripensamento del nesso tra lavoro, integrazione sociale e cittadinanza (Lodigiani - Zanfrini, 2010).

La riflessione sulle cause dell'inattività si inquadra, innanzitutto, nei nuovi modi di interpretare il lavoro nello scenario esitato dalle profonde trasformazioni che lo hanno investito: un lavoro osservato non solo a partire *da ciò che dà*, ma *da ciò che nega*: sicurezza, continuità biografica, senso, possibilità di progettare.

All'interno della nostra ricostruzione, l'inattività è proposta come lente analitica attraverso cui osservare la crisi del paradigma del lavoro salariato stabile come fondamento dell'integrazione sociale, la polarizzazione fra lavori di alta qualità e lavori poveri e dequalificati, le fratture biografiche e identitarie che investono uomini socializzati al ruolo di *breadwinner* in contesti di forte precarietà, e le ambivalenze delle politiche di attivazione, oscillanti tra inclusione condizionata e criminalizzazione del non lavoro. **L'espansione dell'area dell'inattività può dunque essere interpretata come uno degli esiti della crisi del compromesso fordista** e del passaggio a dispositivi di regolazione fondati su flessibilità, attivazione e responsabilizzazione individuale (Accornero, 1980; Mingione - Pugliese, 2020).

Dal punto di vista empirico, le ricerche sociologiche segnalano la diffusione di situazioni in cui l'accesso al lavoro non garantisce redditi adeguati, protezioni sociali minime, percorsi di sviluppo professionale, riconoscimento simbolico, tanto da indurre a rimettere in discussione il concetto stesso di disponibilità al lavoro – in base al quale, come abbiamo visto, si costruiscono le statistiche –, così che l'inattività (maschile) va collocata in questo spazio di tensione. In tale contesto, che porta con sé anche l'esigenza di dotarsi di una nuova "grammatica del lavoro" – e, si potrebbe aggiungere, del *non lavoro* – **analizzare le traiettorie biografiche che conducono all'inattività è un modo per fare emergere le tensioni che attraversano la società del lavoro**, delineando una geografia della precarietà che investe gli stessi uomini adulti espulsi o progressivamente marginalizzati da settori in trasformazione (Somma, 2024; Ciccarelli, 2024) e perfino le figure tradizionalmente collocate in posizioni di prestigio e sicurezza, coinvolte anch'esse in processi di precarizzazione e proletarizzazione (Cocorullo - Giacomini, 2020; Bosco, 2025).

In particolare, la riflessione sulla qualità del lavoro, sviluppata in Italia a partire dagli anni Settanta (Gallino et al., 1976; La Rosa, 1983; Gosetti, 2022), offre una lente particolarmente utile per interpretare le traiettorie che conducono all'inattività. Il **collegamento fra qualità del lavoro e inattività** emerge con forza anche nel recente dibattito sulle "grandi dimissioni" e sulle diverse forme di disaffiliazione/disaffezione dal lavoro dove entrano in gioco, tra le altre: le dimensioni del rapporto tra tempo di lavoro e

tempo di vita; quella del senso del lavoro (Busso, 2023; Coin, 2023; Corrias, 2025), fino al concetto di felicità nel lavoro, intesa come possibilità di esprimere capacità, interessi, relazioni significative (Natoli - Morelli, 2025); l'esigenza di riconoscere forme di espressione di sé e di costruzione di valore sociale alternative al lavoro retribuito (Latouche, 2023).

E ancora, mettendo in crisi il patto implicito fra maschilità e lavoro retribuito, **l'inattività rende visibili forme di vulnerabilità a lungo occultate** e getta luce sui processi di ridefinizione delle identità maschili che si trovano decentrate rispetto ai modelli egemonici di successo, autonomia economica, centralità lavorativa (Ruspini, 2007; Assirelli et al., 2025; Bertolini - Gobbino, 2025) e dunque chiamando in causa anche variabili di tipo psicologico.

Passando appunto a considerare la **prospettiva psicologica**, gli autori del Capitolo 2.3 individuano tre principali filoni di approfondimento del fenomeno in esame.

Il primo, quantitavamente il più rilevante, è quello che indaga il **nesso tra inattività economica e salute psicofisica**. Alimentato soprattutto da ricerche di impianto medico-epidemiologico, questo filone pone attenzione alle varie forme di malessere e disagio mentale che accompagnano l'inattività, specie per gli uomini di età centrale (si veda fra tutti Buffel et al., 2015), rilevando l'incidenza di problemi di salute misurati con vari indicatori quali elevato ricorso alle cure psichiatriche, alti livelli di depressione e ansia, minori livelli di soddisfazione, stili di vita rischiosi, tendenze suicidarie. Queste ricerche confermano inoltre come l'incidenza di tali problemi sia maggiore tra gli uomini che non tra le donne: un'evidenza confermata anche dagli studi più recenti (Lu et al., 2023), inquadrati nel contesto di crescente insicurezza e instabilità lavorativa, che dimostrano, per esempio, come per gli uomini l'occupazione, sia pure precaria, sia comunque preferibile alla mancanza *tout court* di un lavoro. Infine, dall'esiguo numero di studi che distinguono chiaramente la condizione degli "inattivi economici" da quella dei "disoccupati" e degli "occupati" (Brown et al., 2012; Fone - Dunstan, 2006; Fone et al., 2007) emerge soprattutto l'indicazione a **non considerare gli inattivi come un gruppo omogeneo**, laddove i livelli di salute variano in base al "tipo" di inattività, per esempio all'essere o meno impegnato in altri tipi di attività (come quelle del caregiving, che peraltro mostrano una funzione protettiva più per le donne che per gli uomini: Farfan-Portet et al., 2010); le criticità aumentano invece tra gli inattivi per problemi di disabilità e malattia, e per quelli che vivono in aree economicamente svantaggiate.

Il secondo filone si concentra invece sul **reinserimento lavorativo**, ritenuto un obiettivo auspicabile proprio alla luce dei disagi che comporta la situazione di non lavoro. Il focus degli studi psicologici è costituito dal

ruolo che devono avere la volontà e l'impegno personale, per esempio per recuperare le competenze necessarie a trovare un'occupazione, adeguarsi al contesto, migliorare la propria occupabilità (Boland, 2016). Alcuni studi indagano soprattutto le **barriere al reinserimento** che possono riguardare dimensioni come l'ansia, la mancanza di fiducia in sé stessi, uno stato di sofferenza, ecc.; e, sul fronte della domanda di lavoro, soprattutto i pregiudizi negativi verso le persone con disabilità o inabili al lavoro (Grant et al., 2019). Infine, si possono menzionare gli studi che si occupano di progettare e valutare l'efficacia degli **interventi personalizzati di sostegno all'*employability*** (McGuire-Snieckus - Caulfield, 2018; Whelan et al., 2018).

Il terzo filone presente in letteratura raggruppa gli studi che si concentrano sui **nessi tra inattività economica e dinamiche socio-relazionali e identitarie**, ovvero, più precisamente, sui processi relazionali e simbolici che la mancanza di lavoro innesca negli uomini in età attiva, investendo dimensioni chiave della loro vita familiare (in particolare coniugale) e dell'identità sociale (identità di ruolo, identità di genere) (Ashwin - Lytkina, 2004; Killewald, 2016; Knight - Brinton, 2017; Rao, 2017). Tra i molteplici temi che sono stati specificamente oggetto di ricerche su campioni significativi vi è, per esempio, il nesso tra inattività/disoccupazione e crisi dell'unione coniugale, un esito che intuitivamente si accentua in quei contesti ancora fortemente ancorati al modello del *male-breadwinner* (Gonalons-Pons - Gangl, 2021).

In definitiva, la letteratura psicologica non indaga tanto le cause, quanto gli effetti dell'inattività, sul benessere individuale, sulle dinamiche relazionali (specie intrafamiliari), sui processi di definizione identitaria. Una parziale eccezione è costituita da studi come quelli condotti da Nixon (2006; 2009) che, pur anch'esso interessato agli effetti della perdita del lavoro, offre un'utile pista interpretativa per spiegare la difficoltà a fuoriuscire dallo stato di inoccupazione. Il caso analizzato è quello degli ex operai prigionieri di una precisa idea di "mascolinità", costruita intorno al lavoro manuale, alla centralità del corpo e della forza fisica e per questo incapaci di riadattarsi a un'economia dei servizi in cui le opportunità disponibili sono per loro associate al femminile e incoerenti con la cultura del lavoro alla quale sono stati socializzati: **è dunque una crisi identitaria a trasformare la disoccupazione in inattività**.

In questo stesso filone possiamo collocare anche la ricerca condotta nell'ambito di questo studio (Parte Quinta), che indaga il fenomeno dell'inattività volontaria attraverso una serie di interviste in profondità a uomini adulti che, pur essendo in grado di partecipare attivamente al mercato del lavoro, ne sono usciti e scelgono di non rientrarvi, esaminando i modi in cui essi ridefiniscono la propria identità e il proprio ruolo. Ne parleremo successivamente.

5. Inattività maschile e norme di genere

[Tu, Adamo,] col sudore della fronte mangerai il pane.
Gen 3, 19

La percezione sociale del fenomeno dell'inattività (maschile e femminile) riflette chiaramente – al di là delle specificità che caratterizzano i differenti regimi di welfare (Capitolo 6.1) – **un modello di divisione del lavoro secondo linee di genere** che, pur affondando le radici nell'antichità (potremmo dire nei tempi di Adamo ed Eva, come ci ricorda il passo della Genesi) **si è compiutamente istituzionalizzato nel quadro della società salariale**. Oltre al processo di costruzione sociale dell'età, di cui abbiamo sopra parlato, il fenomeno che stiamo indagando chiama dunque in causa il processo di costruzione sociale delle differenze di genere. Si deve infatti a quest'ultimo se **è soprattutto per i maschi adulti che l'astensione dal lavoro retribuito ha spesso assunto i tratti di un comportamento non solo socialmente, ma anche "moralmente", censurabile**. Ed è sempre per questa ragione che l'inattività maschile adulta, specie nella sua versione intenzionale, assume i caratteri di un fenomeno sfidante, o addirittura sovversivo.

Per cogliere la rilevanza di questo aspetto – e, per converso, la portata "rivoluzionaria" della scelta di "sconnettersi" dal lavoro retribuito – è utile rammentare come **l'istituzionalizzazione del regime di *male-breadwinner*** (solo parzialmente intaccato dalla diffusione di un modello di *dual breadwinner*, peraltro ancora minoritario in molte regioni italiane, dove i tassi di occupazione femminile restano straordinariamente bassi) **ha generato profonde conseguenze sulla costruzione dell'identità maschile e le aspettative sociali rivolte agli uomini adulti** e, in particolare, sui rapporti di genere, gli stili di funzionamento familiare, i regimi di welfare, l'organizzazione dei tempi sociali, la gestione del personale da parte delle aziende, e molto altro ancora: in altre parole, sull'intera società. Per di più, quello dell'uomo "che guadagna il pane" si è consolidato, nella società industriale moderna, quale paradigma unificante tanto nella principale economia di mercato – quella statunitense – e nelle sue varianti europee, quanto

nel quadro del modello collettivista sovietico, nonostante gli elevati tassi di occupazione femminile che si registravano nei Paesi dell'Europa dell'Est prima della dissoluzione dell'URSS. Si spiega così come, in quello che è probabilmente il più noto tra i rarissimi studi espressamente dedicati all'inattività maschile, l'uomo che non lavora (ovvero che "fugge dal lavoro") è descritto come colui che viene meno alle responsabilità verso sé stesso, la propria famiglia e la propria nazione, sovvertendo i principi – ovvero le "basi morali" – su cui si fonda un'intera civilizzazione e mettendone a rischio la sopravvivenza:

the progressive detachment of so many adult American men from the reality and routines of regular paid labour poses a threat to our nation's future prosperity. It can only result in lower living standards, greater economic disparities, and slower economic growth than we might otherwise expect. And the troubles posed by this male flight from work are by no means solely economic. It is also a social crisis – and, I shall argue, a moral crisis. The growing incapability of grown men to function as breadwinners cannot help but undermine the American family. It casts those who nature designed to be strong into the role of dependents – on their wives or girlfriends, on their aging parents, or on government welfare. Among those who should be more capable of shouldering the burdens of civic responsibilities, it instead encourages sloth, idleness, and vices perhaps more insidious. Whether we choose to recognise it or not, this feature of the American condition – the new "man without work" normal – is inimical to the American tradition of self-reliance, it is subversive of our national ethos and arguably even of our civilization[22] (Eberstadt, 2022, p. 33).

I toni e i termini di questo passaggio sono particolarmente severi, come probabilmente un ricercatore europeo non si sarebbe mai permesso; eppure, efficaci nel denunciare il carattere anomalo, per non dire appunto sovversivo, della progressiva crescita dell'inattività maschile: una "terza via" tra l'occupazione e la disoccupazione che cozza con il modello sul quale si sono costruiti il benessere economico e la coesione sociale:

[22] Trad.: «il progressivo distacco di così tanti uomini americani adulti dalla realtà e dalla routine del lavoro regolare e retribuito rappresenta una minaccia per la futura prosperità della nostra nazione. Non può che tradursi in un abbassamento del tenore di vita, maggiori disparità economiche e una crescita economica più lenta di quanto potremmo altrimenti aspettarci. E i problemi posti da questa fuga maschile dal lavoro non sono affatto solo economici. È anche una crisi sociale e, sosterrò, una crisi morale. La crescente incapacità degli uomini adulti di svolgere il ruolo di capofamiglia non può che minare la famiglia americana. Relega coloro che la natura ha creato per essere forti al ruolo di persone a carico – a carico delle loro mogli o fidanzate, dei loro genitori anziani o dell'assistenza sociale pubblica. Tra coloro che dovrebbero essere più capaci di assumersi il peso delle responsabilità civiche, incoraggia invece la pigrizia, l'ozio e vizi forse più insidiosi. Che scegliamo di riconoscerlo o meno, questa caratteristica della condizione americana – la nuova normalità dell'"uomo senza lavoro" – è contraria alla tradizione americana di autosufficienza, è sovversiva del nostro ethos nazionale e probabilmente anche della nostra civiltà».

Until roughly the outbreak of World War II, the overwhelming majority of nonfarm working-age American men fell into one of two employment categories: working a paid job or unemployed. There was no "third way" for healthy, able-bodied males. Life then was much closer to the bone than today. There were few social guarantees of any sort. The prospect of being without regular employment filled most men with dread. To be jobless was to court financial disaster, and the spectre of long-term joblessness was terrifying to anyone responsible for supporting a family.
In today's America, by contrast, the taxonomy of employment is no longer so black-and-white. There are now not two but three possible work categories for civilian, noninstitutionalized working-age men: (1) employed, (2) unemployed but seeking work, and (3) neither working nor seeking work (i.e., living outside the labor force altogether).
This "third way" was previously unthinkable as a voluntary option (at least for the self-respecting, and for those without independent wealth). Today's no-work life is hardly a pathway to economic success, as we shall see. On the other hand, neither does it consign the growing numbers of no-work men to a life sentence of destitution and ruin[23] (Eberstadt, 2022, p. 66-67).

Non deve allora sorprendere se gli studi dedicati al tema dell'inattività maschile (o, anche, della disoccupazione di lunga durata) hanno immancabilmente insistito sul**la stigmatizzazione sociale e la perdita di autostima che investono quanti hanno perso il lavoro e sulle loro conseguenze sul piano identitario, familiare, comunitario**. Il *leitmotiv* di molte ricerche è che le donne sono meglio attrezzate a fronteggiare il trauma della perdita del lavoro, riorganizzare il tempo liberato, ridefinire la propria identità intorno ad altri ruoli e appartenenze sociali. D'altro canto, le scienze sociali hanno da tempo rilevato come la composita identità femminile è sicuramente una risorsa che rende meno drammatiche le conseguenze della perdita del lavoro anche per chi su di esso aveva molto investito, e anche a prescindere dalla gravità delle conseguenze economiche. Per gli uomini, al contrario,

[23] Trad.: «Fino allo scoppio della Seconda Guerra Mondiale, la stragrande maggioranza degli uomini americani in età lavorativa non agricoli rientrava in una delle due categorie occupazionali: con un lavoro retribuito o disoccupati. Non esisteva una "terza via" per gli uomini sani e abili. La vita allora era molto più ridotta all'osso di oggi. C'erano poche garanzie sociali di alcun tipo. La prospettiva di rimanere senza un impiego regolare riempiva di terrore la maggior parte degli uomini. Essere disoccupati significava correre il rischio di un disastro finanziario, e lo spettro della disoccupazione a lungo termine era terrificante per chiunque fosse responsabile del mantenimento di una famiglia.
Nell'America di oggi, al contrario, la tassonomia dell'occupazione non è più così netta. Ora ci sono non due, ma tre possibili categorie lavorative per gli uomini civili in età lavorativa non istituzionalizzati: (1) occupati, (2) disoccupati ma in cerca di lavoro, e (3) né lavoratori né in cerca di lavoro (ovvero, che vivono completamente al di fuori della forza lavoro).
Questa "terza via" era in precedenza impensabile come opzione volontaria (almeno per chi aveva rispetto di sé e per chi non aveva una ricchezza propria). Come vedremo, la vita senza lavoro di oggi non è certo una via verso il successo economico. D'altra parte, non consegna il crescente numero di uomini senza lavoro a una condanna a vita di miseria e rovina».

la perdita del lavoro tende a essere descritta con un fenomeno che produce effetti "destabilizzanti", che minaccia equilibri emotivi, clima familiare, se non addirittura la stessa coesione sociale. Ce lo ricorda efficacemente una delle più autorevoli studiose di questi temi, rilevando come **per gli uomini l'identità personale è quasi interamente sovrapposta a quella professionale** e il lavoro non è solo "ciò che si fa", ma anche "ciò che si è":

> For most women identity is multifaceted, which means that the loss of a job isn't equivalent to the loss of self. No matter how invested a woman may be in her work, no matter how much her sense of self and competence are connected to it, work remains only one part of identity – a central part perhaps, especially for a professional woman, but still only a part. She's a mother, wife, friend, daughter, sister – all valued facets of the self, none wholly obscuring the other […] For a man, however, work is likely to be connected to the love of self. Work isn't just what he does, it's deeply linked to who he is[24] (Rubin, 1994, p. 104).

Questi stessi temi erano al centro della celebre ricerca *I disoccupati di Marienthal* (Jahoda et al., 1986), vera e propria pietra miliare delle indagini sulla disoccupazione. Un caso, peraltro, del tutto eccezionale, se si considera che, in quella che i ricercatori definirono una "città stremata", l'intera popolazione si ritrovò a vivere senza lavoro e solo grazie ai sussidi, a causa della crisi che aveva improvvisamente travolto il lanificio nel quale pressoché tutti lavoravano. E tuttavia, gli autori dello studio ebbero modo di rilevare come l'impegno dedicato alla casa e all'accudimento dei familiari dava alle donne un vantaggio decisivo, rispetto agli uomini, nella gestione di quel "tragico dono" rappresentato dal tempo liberato dal lavoro.

In tutt'altri contesto ed epoca storica, S. Ashwin e T. Lytkina (2004), descrivono con acutezza il destino cui sono andati incontro gli uomini rimasti senza lavoro all'indomani dell'implosione dell'impero sovietico, a causa delle riforme economiche che hanno investito la Russia, dentro una società nella quale l'autodefinizione maschile era appunto fortemente connessa al lavoro. L'esito più significativo della loro analisi chiama in causa proprio i rapporti intrafamiliari tra uomini e donne. Le autrici descrivono come il confinamento nello spazio domestico dopo la perdita del lavoro, "naturale" per le donne (dentro un sistema di riproduzione "matricentrico", con un ruolo fortemente ridotto per la figura del marito/padre), veniva valutato

[24] Trad.: «Per la maggior parte delle donne l'identità è multiforme, il che significa che la perdita del lavoro non equivale alla perdita di sé. Non importa quanto una donna possa essere coinvolta nel suo lavoro, non importa quanto il suo senso di sé e la sua competenza siano connessi a esso, il lavoro rimane solo una parte dell'identità – una parte centrale forse, soprattutto per una donna professionista, ma pur sempre solo una parte. Lei è madre, moglie, amica, figlia, sorella – tutte sfaccettature preziose del sé, nessuna delle quali oscura completamente l'altra [...] Per un uomo, invece, è probabile che il lavoro sia legato all'amore per sé stessi. Il lavoro non è solo ciò che fa, è profondamente legato a ciò che si è».

del tutto inappropriato per gli uomini, percepiti talvolta come qualcosa di "superfluo", "ridondante", dalle loro stesse compagne (specie se economicamente autonome), poco disponibili a cedere il "controllo" della conduzione domestica. A tale disconnessione dalla sfera domestica[25], si affiancava inoltre una disconnessione anche dalla sfera extradomestica, in un contesto in cui la società civile, per come noi la intendiamo, è sostanzialmente assente, e dunque per le occasioni di socialità al di fuori dei luoghi di lavoro. Spendere il proprio tempo seduto sul divano – un'icona classica nella nostra percezione degli uomini "fannulloni", e un comportamento diffuso, come vedremo, anche tra i nostri *(im)perfetti sconosciuti* (Capitolo 4.7) – diveniva così la manifestazione fisica di questa **duplice marginalizzazione**.

Alla luce del legame che unisce la realtà empirica, la sua rappresentazione sociale e la sua interpretazione scientifica, non v'è da stupirsi se gli studi esistenti si siano soffermati soprattutto sulle conseguenze, negative, della condizione di estraneità dal mercato del lavoro che, per gli uomini assai più che per le donne, si accompagna a un senso di vergogna (Jiminez - Walkerdine, 2011) e alla nostalgia per la condizione di "*working class men*" (Nayak, 2006).

Altri studi (Shukla et al., 2022) segnalano a loro volta i maggiori rischi cui vanno incontro gli uomini inattivi sia sul piano reddituale, sia su quello della salute, della stabilità familiare, dell'isolamento sociale, della caduta in circuiti devianti o in forme di dipendenza (per esempio l'alcolismo [Weerakoon et al., 2021], i videogiochi [Syvertsen et al., 2024]) e, più in generale, di varie forme di malessere psicologico e disagio mentale (Buffel et al., 2015; Kamerade et al., 2019; Norberto et al., 2021) che possono addirittura portare al fenomeno delle "*death of despair*" (Graham - Pinto, 2019; Case - Deaton, 2021, ed. or. 2020; Camacho et al., 2024).

L'interpretazione delle scienze sociali ha, specularmente, molto insistito sulla **maggiore capacità adattiva delle donne**, arrivando a celebrare la loro propensione a prendere in mano le redini della famiglia quando essa rischia di essere travolta dai cedimenti maschili. Si pensi, per esempio, al ricco filone dedicato allo studio delle donne migranti, protagoniste di "una rivoluzione di genere su scala mondiale" (Ehrenreichn - Russel Hochschild, 2004, ed. or. 2002; Kofman, 1999), indotta dalla necessità di ri-

[25] Perfino un fenomeno come quello dell'alcolismo, comunemente rappresentato come l'indicatore dell'irresponsabilità degli uomini e della loro incapacità di reagire proattivamente nelle situazioni critiche, può trovare ragione secondo questa linea teorica: espulsi dal lavoro e per certi aspetti anche dalla vita familiare, questi uomini trovavano nella vodka una "soluzione" ai loro problemi, una sorta di anestetico per alcuni ma anche, per altri, una forma compensativa per la definizione della propria mascolinità, quando si beve in gruppo e in luoghi pubblici. Peccato che, dentro un perverso circolo vizioso, questi comportamenti abbiano l'effetto di rafforzare la marginalizzazione tanto pubblica quanto domestica.

spondere ai fallimenti del mercato e alle carenze dei sistemi di protezione sociale: che si tratti delle famiglie latino-americane impoverite dalle politiche di aggiustamento strutturale (Pyle - Ward 2003) o di quelle est-europee colpite dagli impatti della repentina transizione politico-economica, sono state spesso le donne a farsi carico dell'onere e della responsabilità di sostenerle. O comunque è questa la chiave di lettura privilegiata da molte analisi, **notoriamente più sensibili a cogliere le specificità della condizione femminile che non di quella maschile** (Zanfrini, 2025b), riflettendo la tendenza ad assumere l'uomo come un attore sociale "degenderizzato".

Studi come quello di Ashwin e Lytkina (2004) suggeriscono, però, anche una nuova prospettiva dalla quale osservare questi problemi, che potremmo formulare in questi termini: **sono le donne a sapersi adattare meglio ai cambiamenti** – incluso l'evento tragico della perdita del lavoro –**, o è piuttosto la società a permettere loro di adattarsi, negando agli uomini la stessa possibilità?** L'auspicio di un maggiore coinvolgimento dei maschi nei compiti femminilizzati di cura della casa e dei bisogni dei familiari sembra, infatti, non avere ancora inciso in maniera determinante sui modelli di divisione del lavoro sociale. E ciò non solo perché i compiti tradizionalmente femminilizzati restano, sul piano empirico, ancora tali, come ci illustrano i bilanci tempo delle persone e delle famiglie e la persistente difficoltà, per molte donne, di "conciliare" lavoro e famiglia. Ma anche perché, sul piano culturale, **l'imperativo del lavoro e del successo professionale è un fardello che continua a gravare soprattutto sugli uomini**, a riflesso di una società che ha fino a qui impedito loro di esibire un ruolo alternativo a quello del *breadwinner*; in cui, cioè, l'esclusione dal lavoro ha finito, per molti, con il decretare un fallimento *tout court* esistenziale e da cui si può rischiare di venire definitivamente sopraffatti[26]. Né tutto ciò potrebbe sorprendere se si considera come è soprattutto per gli uomini adulti che sono gli attributi connessi al lavoro a caratterizzare lo statuto di un individuo nella società: **se il lavoro** – specie appunto per gli uomini – **"è più che lavoro", la sua assenza è più che dis-inoccupazione**, e produce quella situazione che Castel (1995) ha mirabilmente sintetizzato come *désaffiliation*.

In definitiva, a dispetto degli appelli al "mondo delle donne" che si ripetono da almeno un ventennio (Touraine, 2006), come nuovo paradigma sul quale fondare una società più equa e inclusiva, **l'attraversamento dei confini di genere è, ancora oggi, assai più difficile – e socialmente spesso disapprovato – per gli uomini che non per le donne**. Un'ovvia implicazione di tutto ciò è che l'inattività, quando è subita, è più complessa da affrontare

[26] Le fasi di crisi – come quella iniziata nel 2008 a seguito della c.d. bolla finanziaria – spesso ne offrono una testimonianza estrema, sebbene tragica, con il susseguirsi di suicidi quasi tutti al maschile.

per gli uomini che non per le donne, tanto sul piano emotivo quanto su quello relazionale (oltre che su quello economico). E, quando è scelta, è più sfidante.

Prendendo le mosse da questo quadro ormai consolidato, alcune evidenze emerse dal nostro studio suggeriscono una pista interpretativa per certi versi controcorrente. Per un verso, nel solco dell'ormai significativo filone dedicato ai fenomeni di disconnessione dal lavoro, si conferma come l'inattività, nel momento in cui è scelta, miri talvolta anche a scardinare i modelli di divisione del lavoro sociale, consentendo ai maschi di (ri)appropriarsi di tempi ed energie da dedicare, per esempio, ai propri figli o ai familiari bisognosi di essere assistiti. Per l'altro, emerge come, anche nell'evenienza della perdita involontaria del lavoro, l'inattività può essere "assunta" e divenire una vera e propria strategia identitaria, rendendo la propria condizione più accettabile non solo dal punto di vista psicoemotivo (come per la volpe che non riusciva a raggiungere l'uva nella celebre fiaba di Esopo), ma anche, in certa misura, più accettabile sul piano socioculturale, specie nel nuovo scenario di "crisi del lavoro" che si è spalancato con la pandemia.

Tale interpretazione è del resto in linea con i risultati della *systematic review* realizzata nell'ambito di questo studio dalla prospettiva della medicina del lavoro, cui si è sopra fatto riferimento (Borrelli et al., 2024). Al di là degli esiti talvolta discordanti dei quattro studi censiti, l'analisi porta infatti a concludere che gli inattivi sono più spesso depressi rispetto agli occupati, ma in misura minore nel confronto con i disoccupati e meno ansiosi rispetto a entrambi. L'ipotesi interpretativa suggerita dagli autori – che resta, ovviamente, da verificare – è che ciò potrebbe essere dovuto al fatto che, rispetto ai disoccupati involontari, gli inattivi non devono affrontare il senso di perdita di identità e di prospettive associate alla ricerca (fallimentare) del lavoro, proprio grazie alla scelta di prenderne le distanze.

Come vedremo, i risultati emersi dalla nostra survey sembrano avallare tale congettura, laddove evidenziano che, per coloro che abbiamo definito "stabilmente inattivi", è esattamente l'orientamento a considerare la propria condizione come ormai definitiva che potrebbe metterli al riparo dal senso di frustrazione che accompagna chi, pur scoraggiato dai tanti tentativi falliti, ancora non ha del tutto rinunciato al sogno di trovare un lavoro (Capitolo 4.12).

Ma certamente più ricchi di suggestioni sono gli affondi resi possibili dalle interviste in profondità illustrate nel Capitolo 5.2. Da esse emerge infatti come, quando è l'esito di una scelta sostenibile sul piano economico, l'inattività comporta una positiva riorganizzazione dei ruoli familiari. L'uscita dal lavoro non viene descritta come perdita di identità o di valore, ma come possibilità di ridimensionare la centralità del ruolo produttivo a favo-

re di una presenza più piena nella vita familiare e domestica. Il modello tradizionale del capofamiglia principalmente definito dal lavoro lascia spazio nella narrazione degli uomini intervistati a una figura più coinvolta nella quotidianità affettiva e relazionale secondo varie declinazioni. Vi è chi, per esempio, sperimenta una suddivisione meno tradizionale delle responsabilità familiari, condividendo maggiormente tempi e spazi di vita (dentro e fuori casa); chi racconta di una paternità più presente e consapevole; chi, ancora, ha assunto un ruolo di supporto attivo nella cura dei genitori anziani rafforzando i legami intergenerazionali. La possibilità di transitare armonicamente a un modello maschile orientato alla relazione, alla cura e alla qualità della vita familiare sembra però essere fortemente tributaria della sua sostenibilità dal punto di vista economico e della possibilità di attingere a risparmi, rendite e altri proventi patrimoniali preservando la propria autonomia nei confronti della partner. È dunque verosimile ritenere che situazioni di inattività involontaria e/o di vulnerabilità economica sfidino molto più intensamente i vissuti identitari e familiari. Ribadendo ancora una volta il peso delle diseguaglianze sociali che, come ora vedremo, emerge in tutta la sua rilevanza dall'analisi dell'inattività volontaria.

6. Quando l'inattività è una scelta

Non di solo pane vive l'uomo.
Mt 4, 4

Accanto a una lettura della condizione dei maschi adulti inattivi che, come si è visto, per molti versi si sovrappone alle analisi sulla disoccupazione maschile – con una focalizzazione sui costi personali, familiari e sociali della mancata partecipazione al mercato occupazionale – se ne sta dunque affermando un'altra, più attenta a cogliere la **varietà delle possibili ragioni della condizione di inattività e dei vissuti e comportamenti individuali**. Centrale, in questa nuova prospettiva, è il concetto di *disengagement dal lavoro*.

Collegandosi ai pochi studi esistenti sul fenomeno dell'inattività (volontaria) (Curci - Mariani, 2013) tale approccio ha tratto un particolare impulso dalla pandemia da Covid-19 (Paterson-Young, 2021; Ralston et al., 2022) con il suo dirompente impatto sul mercato del lavoro e sugli equilibri tra lavoro, famiglia, vita privata e salute; e, ancora, con la sua sollecitazione a rimettere a tema il "senso della vita" e lo stesso senso del lavoro. Com'è noto, infatti, durante la crisi sanitaria, il tasso globale di dimissioni (volontarie) ha raggiunto livelli record su scala globale (un esodo dal lavoro ribattezzato con le formule *Great Resignation*[27] o *Big Quit*), segnando il picco di un trend iniziato peraltro una decina di anni fa (Fuller - Kerr, 2022). Si tratta di un fenomeno che, per un verso, rimanda alla storica frattura fra mondo della produzione e mondo della riproduzione, e dunque ai modelli sociali di divisione del lavoro secondo il genere (Zanfrini - Riva, 2010) che, nell'impatto con le riorganizzazioni imposte dalla pandemia (in particolare la chiusura delle scuole e l'incremento delle necessità di cura) hanno rotto i precari equilibri personali e familiari, costringendo molti (donne in particolare) a uscire (temporaneamente?) dal mercato del lavo-

[27] Secondo la ricostruzione di Coin (2023), questa espressione è stata usata per la prima volta da A. Klotz in occasione di un'intervista a Bloomberg nel maggio 2021.

ro retribuito. Tuttavia, lo stress test prodotto dalla crisi sanitaria, con la sua sollecitazione a ripensare ciò che davvero conta nella vita, parrebbe avere dischiuso un vaso di Pandora, aprendo la prospettiva di **una legittimazione dell'inattività come scelta consapevole, ovvero evocando nuovi significati e modalità dell'essere inattivi, perfino – o forse soprattutto – tra gli uomini adulti che si erano fortemente identificati con la loro professione**. L'inattività, un tempo sintomo di patologia e devianza, sta dunque diventando paradigmatica di un atteggiamento critico nei confronti del lavoro (ovvero del lavoro non "decente") che porta alcuni a prenderne (definitivamente?) le distanze (rispetto ai molti più numerosi che i sondaggi ci dicono essere scontenti del proprio lavoro[28]). E se è pur vero che in molti casi ci si licenzia da un lavoro con la prospettiva o comunque l'intenzione di iniziarne uno nuovo (migliore), le dimensioni del fenomeno delle dimissioni volontarie sono ormai tali da non poterlo liquidare come scelta meramente individuale.

Da questo punto di vista, le Grandi dimissioni possono essere considerate un laboratorio antropologico che nasce all'interno di una specie di crisi esistenziale: alla base delle fughe c'è spesso l'urgenza di trasformare il mondo del lavoro, le sue modalità organizzative e i suoi obiettivi (Coin, 2023, p. 10).

Nel quadro di questo movimento presente in numerosi Paesi (dagli Stati Uniti all'Europa, dalla Cina all'India e così via), lo scontento per i bassi salari, i carichi di lavoro troppo pesanti, il mancato rispetto non solo dei diritti ma anche del lavoratore in quanto persona (a maggior ragione se lavoratrice), in una parola per una cultura del lavoro "tossica", va di pari passo con la denuncia della profonda iniquità di un regime di accumulazione in cui a retribuzioni reali stagnanti o addirittura in diminuzione fanno da contraltare enormi profitti e dividendi. Le dimissioni possono essere una scelta obbligata, spinta dal susseguirsi di episodi di mobbing, discriminazione, soprusi e magari molestie; oppure una decisione che sopravviene a un certo punto per poter tutelare la propria salute psicofisica, la qualità delle relazioni affettive e familiari, la dignità stessa degli utenti-clienti compromessa dall'impossibilità di svolgere il lavoro così come andrebbe fatto (emblematiche in tal senso le dimissioni occorse nel comparto sanitario, che concorrono ad aggravare le già gravi carenze di personale).

Il tema del *disengagement* dal lavoro per ragioni che hanno a che vedere non solo con la sua inconciliabilità con gli impegni personali e familiari,

[28] La maggioranza dei lavoratori, infatti – anche se non soddisfatta o addirittura infelice rispetto al proprio lavoro, lo vorrebbe cambiare ovvero lo vive solo per la sua dimensione strumentale – non lascia il proprio lavoro e, semmai, finisce con il ridurre prosaicamente le proprie aspettative arrivando a una "soddisfazione rassegnata" (Censis-Eudaimon, 2026).

ma anche con le caratteristiche specifiche delle opportunità disponibili e la qualità in senso lato dell'occupazione non è certo nuovo. Ormai un quarto di secolo fa, un nostro studio sulle donne (formalmente) disoccupate "per forza e per amore" (Zucchetti - Zanfrini, 2003) ci aveva portato a concludere come molte delle intervistate si ritrovassero, di volta in volta, ai margini del mercato del lavoro *per forza*, perché escluse dai processi produttivi a causa di una condizione biografica che le condannava a un destino di lavoratrici liminali, o perché impossibilitate a realizzare un equilibrio minimamente sostenibile tra lavoro per il mercato ed esigenze familiari; ma, al tempo stesso, *per amore*, per amore dei figli e della famiglia che non intendevano sacrificare agli imperativi di un'organizzazione produttiva sempre più invadente sui tempi e gli equilibri della vita familiare; e per amore del lavoro, un lavoro fatto di diritti e di rispetto della dignità dei lavoratori e delle loro famiglie, troppo distante dalle loro ultime esperienze e dalle prospettive occupazionali loro proposte. Una presa di distanza dal mondo del lavoro che però restava per così dire "invisibile", celata dietro lo status di moglie, madre, casalinga, disoccupata "volontaria" perché non adattabile alle richieste di flessibilità.

Il dato nuovo è, invece, **l'iscrizione delle decisioni individuali in una sorta di narrazione collettiva** che conferisce a tali decisioni i tratti di un movimento, fino a incarnare la profezia di una "rottura epocale":

> Il nuovo rifiuto del lavoro è un fenomeno ambivalente e contraddittorio. Non è una soluzione alla deflagrazione delle nostre condizioni di lavoro e di vita, ne è un sintomo. E non è un sintomo come gli altri: è il sintomo di una rottura epocale. È il sintomo della fine dell'epoca in cui regnava la speranza che il lavoro consentisse di realizzare i nostri sogni di emancipazione, mobilità sociale e riconoscimento. In cui si pensava che il lavoro fosse parte di un sistema virtuoso che salva il mondo dalla fame e dalla povertà. Quell'epoca è finita. Il sistema in cui viviamo è rotto e in questo contesto spesso chi abbandona il lavoro non lo fa perché può permetterselo. Lo fa per sopravvivere. Lo fa perché non ce la fa più, perché è in burnout, per prendersi cura dei propri cari o perché sa benissimo che il vero problema, oggi, non è chi può permettersi di non lavorare, ma chi lavora sempre e nonostante questo non riesce a racimolare i soldi per pagare sia l'affitto che la cena (Coin, 2023, pp. 3-4).

In questo nuovo scenario, **le tradizionali letture del fenomeno dell'inattività maschile** (quelle, in particolare, basate sulla relazione tra lavoro retribuito, salute mentale e benessere sociale) **risultano inadeguate a cogliere** l'impatto delle profonde trasformazioni socioeconomiche e valoriali che stanno avvenendo nelle società occidentali e, quindi, **i significati e le conseguenze del processo di disconnessione/distacco dal lavoro per gli uomini adulti**. Significati e conseguenze che investono dimensioni chiave della vita relazionale (intra ed extrafamiliare) e dell'identità sociale (di ruolo e di

genere), sfidando norme sociali e aspettative legate ai modelli di divisione del lavoro sociale (Gonzàles-Val - Marcén, 2018). Infatti, l'aspetto che merita di essere sottolineato, è che se un tempo la fuoriuscita "volontaria" dal lavoro era un'opzione percorribile solo dalle donne, essa **sta oggi assumendo i tratti di un movimento "degenderizzato" dove, anzi, è proprio la sua declinazione al maschile a conferire a tale opzione un significato politico**.

In tale inedito scenario, proprio la "*reluctance*" maschile – con ancor più forza e "autorevolezza" di quella femminile, per molti versi data per scontata – potrebbe divenire – secondo alcuni – lo spunto per una contronarrazione che metta in scena **l'inattività come valore resistenziale/contestativo**: se non come racconto di ribellione al sistema capitalista e alle sue logiche utilitarie, quanto meno come **potenziale simbolico di reinvenzione di una mascolinità alternativa**, non più costretta a leggere nell'inattività il fallimento depressivo di una performance attesa, ma piuttosto il tempo della ricerca paziente e condivisa di senso che nessun lavoro, umanamente dignitoso, dovrebbe comprimere o sequestrare; ovvero, sul piano sociale, l'esortazione a costruire nuovi paradigmi economici e organizzativi che non prescindano dai valori umani fondamentali. Saremmo, in altre parole, di fronte a un esempio emblematico di possibile **traduzione del senso personale del lavoro – o meglio, nel nostro caso, del "non lavoro" – in significato sociale condiviso** (Gosetti, 2022) in grado di condurre alla costruzione di un'idea alternativa di lavoro e di economia.

Si tratta, allora, di saper cogliere il potenziale "generativo" dei fenomeni di distacco dal lavoro, un potenziale accresciuto proprio dal loro configurarsi ed essere (finalmente) rappresentati come fenomeno sociale, collettivo, non come problema (o addirittura colpa) individuale.

Interessanti suggestioni in questa direzione ci sono offerte dall'indagine qualitativa illustrata nel Capitolo 5.1, volta ad analizzare il lavoro identitario intrapreso da uomini che, nel pieno della loro carriera, hanno deciso di abbandonare la propria occupazione. L'analisi esplora la pluralità di significati che i soggetti coinvolti nello studio – che, ricordiamo, si è basato sulla raccolta di interviste in profondità – attribuiscono a questa scelta e **i modi in cui partecipano alla produzione di valore sociale al di fuori delle strutture occupazionali convenzionali**. La fase successiva all'abbandono del lavoro è presentata come uno spazio identitario liminale, il che comporta difficoltà e sfide, ma anche potenzialità di rielaborazione identitaria e di creazione di nuove forme di appartenenza, e dove si dà anche la possibilità di sperimentare un desiderio di generare valore e trasformare la realtà. Gli autori prendono a prestito il concetto di *pouvoir d'agir* (Clot - Kostulski, 2011), che si riferisce alla capacità trasformativa del soggetto e alla possibilità di ridefinire il proprio ruolo grazie ad attività che contribuiscono al benessere collettivo o alla realizzazione personale, anche al di fuori delle

logiche del mercato del lavoro. In buona sostanza, attraverso un ampliamento del concetto di "identità produttiva" – includendovi pratiche come il volontariato o altre forme di impegno sociale – si rileva come i soggetti possano mantenere un legame con la dimensione "produttiva" della loro identità al punto che, secondo gli autori dello studio, è addirittura possibile parlare di **persistenza di una qualche forma di identità lavorativa**, con tutte le positive implicazioni che ciò comporta dal punto di vista del benessere psicologico. Ma anche, possiamo aggiungere, con interessanti implicazioni dal punto di vista sociale.

Va infatti sottolineato che la transizione attraverso uno spazio liminale è profondamente condizionata dai discorsi e dalle narrazioni dominanti nella società. Le concezioni culturali, politiche ed economiche che definiscono il contesto sociale in cui gli individui sono inseriti contribuiscono a modellare le opportunità percepite e le modalità attraverso cui le identità lavorative vengono rielaborate e proiettate nel futuro (Turner, 1974). Quando diviene un'esperienza condivisa, la condizione di liminalità si trasforma in terreno fertile per la sperimentazione di nuove forme di organizzazione sociale ed è **in grado di generare narrative innovative che sfidano le logiche dominanti, e aprono spazi per la creazione di alternative sociali, economiche e culturali**, spesso in contrasto con le logiche del sistema esistente. Questa capacità di generare nuove forme di identità e di agenzia esprime un potenziale trasformativo, in grado di ridefinire il rapporto tra individuo, lavoro e società in contesti di incertezza e transizione (Daskalaki - Simosi, 2018).

Come si è anticipato, lo studio è pervenuto alla definizione di una tipologia di transizioni identitarie in funzione di due principali assi – *Liberazione vs. Ricerca* e *Sé vs. Altri* – che, incrociandosi, generano quattro posizioni identitarie liminali. La prima, definita **"Liberazione dalle costrizioni del lavoro"**, si caratterizza per il desiderio di recuperare una libertà personale percepita come sacrificata all'interno di contesti lavorativi spesso ancora organizzati secondo modelli di tipo taylorista-fordista; l'abbandono del lavoro è una reazione radicale a un sistema percepito come alienante e disumano; la motivazione è individualista e produce un ritiro nella sfera privata e un appiattimento sul presente. La seconda modalità, denominata **"Riappropriazione di spazi di realizzazione personale"**, si caratterizza per la ricerca di crescita e autorealizzazione attraverso la possibilità di dedicarsi a progetti e attività che riflettano le proprie inclinazioni e aspirazioni. L'abbandono del lavoro assume qui il significato di una scelta orientata a investire su di sé e sulle proprie passioni, dunque traguardata verso il futuro ma collocata su un piano strettamente individuale e privato. La terza, **"Liberazione da relazioni lavorative tossiche"**, si caratterizza per il desiderio di affrancarsi da dinamiche relazionali dannose che compromettono

il benessere psicologico dell'individuo, e di recuperare un equilibrio che consenta di ritrovare serenità e pace interiore. Tuttavia, per quanto orientato al proprio benessere, il ritiro dal lavoro può assumere anche il volto di una sconfitta e accompagnarsi a un senso di rimpianto per la perdita di un'identità produttiva. Infine, l'ultima modalità, denominata **"Progettualità relazionali e cooperative"**, si distingue per un orientamento verso la cooperazione e la creazione di valore condiviso. L'abbandono del lavoro è interpretato come un'opportunità per impegnarsi in iniziative di interesse collettivo, finalizzate alla promozione del bene comune e al rafforzamento del senso di comunità. Quest'ultima modalità – sulla quale maggiormente si concentrano i ricercatori – consente di ridefinire il concetto di produttività in chiave relazionale e comunitaria. La creazione di iniziative di lavoro non gerarchiche, caratterizzate da processi "spontanei" e "autogeneranti", si inserisce in una più ampia ricerca di spazi lavorativi plurali, frammentari e sperimentali, in cui **la precarietà non sia più subita come un vincolo, bensì trasformata in un'opportunità di ridefinizione delle strutture produttive**. In altre parole, attraverso tali forme di "ritiro impegnato", non ci si limita a sottrarsi alle logiche del lavoro neoliberale, ma se ne decostruiscono i fondamenti, delineando traiettorie alternative che non mirano semplicemente alla sostituzione del lavoro retribuito, ma alla ridefinizione stessa del valore economico e sociale.

La tipologia di transizioni identitarie offre un framework concettuale utile per progettare programmi di sostegno che tengano conto delle diverse esigenze e motivazioni individuali, facilitando una transizione non solo consapevole e sostenibile, ma anche arricchente dal punto di vista personale, sociale e collettivo. Inoltre, dalla riflessione proposta si possono trarre spunti anche per la creazione di modelli organizzativi capaci di accogliere e valorizzare le diverse aspirazioni individuali, contribuendo così a una ridefinizione del concetto stesso di lavoro in termini più ampi e inclusivi, e concorrendo a promuovere un cambiamento culturale e strutturale nel mondo del lavoro, così introducendoci ai temi di cui passeremo tra poco a occuparci.

Questa soluzione "generativa" è però solo una delle possibili modalità di ridefinizione identitaria. Più spesso, l'uscita volontaria dal mercato del lavoro si orienta in senso individualistico, mira alla riappropriazione di tempi e spazi per la vita e il benessere personale e familiare, si accompagna a un deficit di progettualità e alla perdita di un'identità produttiva – se non quella, comunque preziosa, di caregiver per i proprio familiari –. In questo senso vanno i risultati del secondo affondo di tipo qualitativo, presentato all'interno del Capitolo 5.2. Per di più, gli inattivi per scelta – sebbene una scelta talvolta imposta dalle condizioni, divenute insostenibili, nelle quali si svolgeva il lavoro – sono solo un segmento del poliedrico universo di

(im)perfetti sconosciuti. Come registrato dalle stesse statistiche ufficiali e come messo in particolare evidenza dai risultati della survey realizzata nell'ambito di questo studio transdisciplinare (Parte Quarta), diversi – e *diseguali* – sono i profili idealtipici del maschio adulto (formalmente) inattivo. Ciò implica, come vedremo, prendere atto di **quanto variabili siano i livelli di intenzionalità, consapevolezza, volontarietà – e in ultima analisi di libertà – con i quali gli uomini adulti entrano e vivono la condizione di inattivo**. Così come diversi sono gli interventi che occorre mettere in campo per evitare che l'inattività sia una condizione forzata, irreversibile, destinata a impattare negativamente sul benessere economico e relazionale delle persone e delle famiglie che ne sono coinvolte e, non ultimo, socialmente insostenibile.

7. Una rivoluzione del non lavoro che ci parla dell'importanza del lavoro

La messe è molta, ma gli operai sono pochi.
Lc 10, 2

Lo studio empirico presentato nella Parte Quinta del volume ci porta al cuore del fenomeno della "fuga" dal lavoro attraverso le esperienze di un gruppo di uomini adulti che, sebbene in molti casi avevano fatto della loro occupazione per il mercato l'elemento centrale intorno al quale ruotava l'intera esistenza, si sono a un certo punto risoluti a prenderne le distanze. Una scelta non di petto, ma maturata nel tempo e attentamente ponderata, talvolta condivisa con i propri familiari e amici, resasi in un certo senso obbligata di fronte a una situazione lavorativa divenuta insostenibile. Le loro narrazioni raccontano di un lavoro divenuto sinonimo di sofferenza psicofisica, relazionale e perdita di senso e motivazione; un lavoro che risucchiava tutte le energie e le risorse personali al punto da azzerare quelle da dedicare agli altri spazi di vita; e di un lavoro dimostratosi incapace di restituire adeguate gratificazioni economiche e simboliche. Una decisione, dunque, consapevole, e della quale si è ancora convinti – talvolta rivendicandola con fierezza –, che ha determinato dei vantaggi sul benessere e la serenità individuale, liberato un tempo ora disponibile per la cura dei propri interessi, ma anche per assistere i genitori anziani, dedicare attenzione ai propri figli e interpretare una paternità consapevole, (ri)acquisire un ruolo centrale nella trama delle relazioni familiari, godere della propria esistenza e delle occasioni che essa offre. E tuttavia, se non in rari casi, **tale scelta non sembra voler prendere le distanze dal lavoro in quanto tale, ma dal lavoro per come lo si è conosciuto e visto progressivamente deteriorarsi** nella sua capacità di generare ricompense e soddisfazioni, ovvero divenuto eccessivamente invasivo nelle sue richieste al punto da compromettere la salute, l'equilibrio psicoemotivo, i rapporti con i familiari, la possibilità di dedicarsi alle cose che contano nella vita. Così che, nel momento in cui dovessero riprendere a lavorare – anche solo per la necessità economica –, quello che gli intervistati immaginano è un lavoro che non sia totalizzante,

che garantisca un equilibrio con la vita personale, che sia più coerente con i propri desideri, che consenta maggiore autonomia e indipendenza specie nella gestione del tempo, che riconosca e valorizzi la propria esperienza e le proprie competenze. Quella che dunque sta prendendo corpo, attraverso la testimonianza di coloro (uomini adulti in particolare) che scelgono l'inattività, è **una sorta di rivoluzione del non lavoro che però ci parla dell'importanza del lavoro**.

In tale prospettiva, più convincente dell'idea di una "fuga" diffusa e duratura dal lavoro è la tesi – o quanto meno l'auspicio – secondo la quale ci troveremmo alle soglie di un riassetto innovativo che possa divenire, come l'ha definita uno studio di De Smet et al. (2021), una potenziale "*Great Attraction*". Certo è che, nel passaggio al contesto post-pandemico, i temi dell'attrazione e della *retention* hanno guadagnato una sempre più evidente centralità nelle strategie aziendali, così come la difficoltà per molte aziende nel garantirsi le risorse umane di cui hanno bisogno non può più essere liquidata evocando il gap tra aspettative della domanda e atteggiamenti dell'offerta (specie giovanile). Al di là della ricca aneddotica che narra di colloqui di lavoro che iniziano con la richiesta del venerdì libero e dello "smart", si fa strada la consapevolezza dell'importanza di temi quali la conciliazione (o, meglio, l'armonia) tra vita e lavoro, l'allineamento tra valori aziendali e convinzioni morali dei lavoratori, l'attenzione che va riservata alle "diversità" – o per meglio dire alle "unicità" – di ciascun lavoratore/lavoratrice e alle sue istanze di unitarietà e autenticità (Monaci - Zanfrini, 2020). Temi del resto coerenti con i presupposti valoriali sui quali si è fondata la nostra ricerca, sopra richiamati, e con la stessa concezione del lavoro – e del *non lavoro* – custodita dalle grandi tradizioni religiose[29].

Torna utile, al riguardo, la riflessione – sviluppatasi a cavallo tra la sociologia del lavoro, la psicologia del lavoro, la medicina del lavoro e gli studi organizzativi – sulla **qualità della vita lavorativa**. Come illustra G. Gosetti (2022) nella sua dettagliata ricostruzione di questo tema, la qualità della vita lavorativa si compone di molteplici dimensioni, da quella strettamente economica a quella relazionale, da quella che l'autore definisce ergonomica (riferendosi agli aspetti spazio-temporali, all'intensità del lavoro e del relativo carico emotivo, fino alle condizioni igienico-ambientali e allo scopo del lavoro svolto) a quella del riconoscimento (che comprende non solo il prestigio sociale di una professione ma anche, per esempio, il senso di utilità per ciò che si fa e la coerenza tra i valori personali e quelli organizzativi), dalle possibilità di crescita e sviluppo professionale fino ai gradi di

[29] Secondo quanto emerso anche dalla Tavola Rotonda *Con il sudore del tuo volto mangerai il pane* (Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano, 12 giugno 2025) promossa nell'ambito di questo studio.

autonomia, e poi naturalmente la dimensione della conciliazione lavoro-vita extralavorativa, quella della protezione sociale (tutele istituzionali, reti sociali, sistemi di welfare aziendale, ecc.) fino alla possibilità di fare del proprio lavoro anche uno strumento di impegno politico, per la costruzione dello sviluppo e la promozione del cambiamento sociale.

Va da sé che l'insieme di tutti questi elementi aiuta a individuare la molteplicità dei bisogni che, quando restano disattesi, possono provocare un distacco dal lavoro. In questo senso vanno sia i risultati della parte qualitativa del nostro studio (Parte Quinta), sia le indicazioni che si possono trarre dalla survey (Parte Quarta) sebbene, in questo caso, alcune evidenze siano per certi versi controintuitive (ci torneremo tra un attimo). Qui, però, ci sembra ancor più interessante, facendo tesoro di uno dei concetti fondativi della sociologia economica, prendere atto dell'*embeddedment* dell'economia nella società o, più precisamente, della **dinamica di co-determinazione tra sistema economico di produzione e sistema socioculturale valoriale**. Ricordando la riflessione di A. Gramsci (1977), Gosetti rileva, per esempio, come «con il fordismo […] si genera un cambiamento antropologico vero e proprio, che vede la creazione di un tipo nuovo di lavoratore e di uomo» (2022, p. 31). Si tratta allora di riconoscere come, **al pari di tutte le "rivoluzioni" che hanno interessato il mondo del lavoro, anche quella che stiamo attraversando chiama in causa il rapporto tra luoghi di lavoro e società**. Solo per fare un esempio, è evidente – come si è già avuto modo di discutere – quanto i regimi e le culture di genere siano coinvolti nei cambiamenti in atto, preannunciando, si auspica, il superamento della visione della conciliazione come "problema delle donne" (Zanfrini - Riva, 2010) in tutte le sue implicazioni e conseguenze. Così come è noto (e sicuramente sperimentato da tutti i lettori di questo volume… oltre che dai suoi autori!) quanto gli sviluppi tecnologici e della digitalizzazione presentino ampi rischi di invasività dei tempi e degli spazi personali e familiari, fino ad arrivare a diluire i confini tra lavoro e non lavoro, rendendo molto costosa la maggiore flessibilità che ci si è conquistati. Tuttavia, ci pare di potere affermare che **la *Great Revolution* di cui qui stiamo parlando è, innanzitutto, quella che più chiama in causa la sfera del "non lavoro", ovvero dell'inattività**: quella, in particolare, che coinvolge i maschi adulti. Come si è sopra affermato, l'inattività maschile adulta è anzi un'area di ricerca strategica (in termini mertoniani: Merton, 1987), che consente di cogliere, in tutto il loro significato sfidante, i nessi tra persona, lavoro e società, e le tensioni che si sono andate configurando tanto a livello micro quanto a livello macro.

A tale riguardo, i cinque profili idealtipici di maschio adulto inattivo emersi dalla nostra survey (Capitolo 4.12) – *(im)perfetti* proprio perché "esitati" dalle criticità e dalle contraddizioni del contesto socioeconomico e

culturale – sembrano riflettere in maniera paradigmatica sia le tensioni che stanno indebolendo il nesso tra persona, lavoro e società, sia le principali sfide che oggi interpellano il mondo del lavoro – e del *non lavoro* – sollecitando risposte lungimiranti (Capitolo 4.13). Vale dunque la pena, prima di chiudere questa sezione introduttiva, anticipare almeno alcune delle suggestioni che saranno presentate e discusse nella Parte Quarta del volume.

Nello specifico, il primo profilo idealtipico emerso dall'indagine è quello che abbiamo chiamato dei **caregiver** poiché composto in circa otto casi su dieci da persone che hanno dichiarato di non lavorare e non cercare lavoro perché impegnate nella cura dei familiari o di altre persone bisognose di assistenza. Ancorché di piccole dimensioni (copre infatti solo il 10,7% del campione), si tratta effettivamente del cluster meglio definito: per coloro che lo compongono, l'inattività è una condizione inintenzionale, se non addirittura "forzata", causata dalla necessità di assumere a tempo pieno un ruolo di caregiver informale ovvero, in più piccola misura, determinata dal fallimento dei propri obiettivi di inclusione occupazionale ma poi "legittimata" dalla possibilità di assumere un ruolo sociale sostitutivo, quello appunto di chi si prende cura dei propri familiari. L'itinerario che ha condotto questi soggetti all'inattività sembra ripercorrere quello di molte donne, *per forza e per amore* (Zucchetti - Zanfrini, 2003) uscite dal mercato del lavoro retribuito; per altro verso, si tratta di una condizione già intercettata – come si è sopra ricordato – da alcuni studi sulla disoccupazione/inattività maschile, che ne hanno anche messo in evidenza l'ambivalenza, laddove l'impegno di cura è da un lato vincolo, e dall'altro risorsa per la propria ridefinizione identitaria.

Dotati di buone risorse formative (solo meno di un quarto ha un basso livello di scolarità), quasi tutti i caregiver hanno alle spalle un'esperienza di lavoro retribuito; presentano, inoltre, la carriera lavorativa più "tipica": ex dipendenti nel 50% dei casi e per il resto distribuiti tra le varie tipologie contrattuali, con "solo" il 9,1% di occupati irregolarmente. Inoltre, la quota consistente di ex lavoratori altamente qualificati rende ancor più rilevante il costo dell'inattività, magari scelta volontariamente (in circa sei casi su dieci), ma non realmente desiderata. Più in generale, il percorso di vita dei caregiver sembra essere proceduto in maniera lineare, caratterizzandosi anzi per una condotta "integerrima", con percentuali molto più basse della media di coinvolgimento in problemi di alcolismo, dipendenza, penali, incidenti – dei *perfetti* sconosciuti insomma –, salvo poi doversi a un certo punto confrontare con la malattia grave di un familiare stretto che, pur non essendo necessariamente la causa diretta dell'inattività, ha reso quest'ultima una condizione "naturale", allontanando nel tempo la possibilità di un rientro sul mercato del lavoro se non, appunto, nel momen-

to in cui dovesse venire meno l'impegno di cura. Invero, pur scontando qualche effetto di scoraggiamento, i caregiver intendono, in quasi otto casi su dieci, ricominciare a lavorare quando non dovranno più occuparsi dei bisogni dei familiari, ma non è affatto detto che tale desiderio potrà effettivamente realizzarsi se consideriamo come più aumenta il tempo in cui si resta fuori dal mercato, più diventa difficile rientrarvi.

Questo gruppo ci consente di gettare luce su un universo sostanzialmente sconosciuto ma del tutto coerente con il profilo demografico di una società che invecchia e in cui le relazioni intergenerazionali sono il perno di un sistema di welfare familistico – addirittura, in quasi la metà dei casi, i caregiver vivono con uno o entrambi i genitori – facendosi testimonianza della difficoltà a tenere insieme impegni lavorativi e doveri di cura. Al tempo stesso, i caregiver sono testimoni viventi del legittimo desiderio degli uomini di non sottrarsi alle necessità di assistenza dei familiari quando esse si fanno più pressanti. È allora utile sottolineare come, magari inconsapevolmente, i soggetti che lo compongono stiano concorrendo a realizzare un obiettivo strategico per la sostenibilità dei nostri sistemi economici e sociali, quello di accrescere la partecipazione maschile al lavoro di cura informale. Avendo attraversato, per scelta o per necessità, i tradizionali confini di genere, **i caregiver rischiano però di restare vittime della stessa invisibilità che ha avvolto diverse generazioni di donne, condividendo con esse anche la probabilità di restare permanentemente ai margini del mercato del lavoro retribuito**, nonostante il convinto desiderio di farvi ritorno non appena ciò sarà possibile. Invero, una significativa quota di caregiver paga già oggi la propria scelta con una condizione economica inadeguata, non sufficientemente supportata da sussidi e agevolazioni.

Questo cluster – il più piccolo ma sicuramente non irrilevante dal punto di vista dimensionale – ribadisce dunque una volta di più **la necessità e l'urgenza di riconoscere e "premiare" la smisurata quantità di *lavoro* informale di cura che si produce quotidianamente nelle nostre case**, in coerenza con le premesse valoriali che abbiamo sopra richiamato (cfr. Capitolo 2 di questa Parte Introduttiva). Come verrà illustrato (Capitolo 4.13), molteplici sono le leve attivabili per rendere il lavoro informale di cura fonte di autostima e riconoscimento sociale, nonché spazio di esercizio di responsabilità e cittadinanza al pari del lavoro per il mercato; e per trasformare ciò che ha finora costituito un fattore di penalizzazione sul fronte occupazionale in esperienza che possa essere riconosciuta, apprezzata e valorizzata anche ai fini di un reinserimento lavorativo.

Il secondo idealtipo di maschio adulto inattivo è quello degli **inabili al lavoro** (12,3% del campione), composto in prevalenza da persone che hanno dichiarato di non potere lavorare in ragione delle loro condizioni

di salute o inabilità. Gli inabili al lavoro si presentano come un gruppo particolarmente vulnerabile, non soltanto in virtù dei problemi che ne compromettono la capacità lavorativa ma anche, in particolare, per i loro bassi livelli di scolarità: quasi quattro su dieci hanno concluso il proprio percorso scolastico subito dopo la scuola media o prima ancora di averla terminata; sommando anche coloro che hanno iniziato le scuole superiori ma senza portarle a termine si arriva a sfiorare il 60%. Per di più, a caratterizzare questo cluster è la tendenza all'autocolpevolizzazione, ovvero a imputare – in percentuale straordinariamente più elevata rispetto agli altri gruppi (addirittura oltre 30 punti percentuali di distanza rispetto alla media del campione) – la propria condizione agli errori commessi in passato. Invero, quello degli inabili al lavoro si presenta come un itinerario di vita costellato da difficoltà e incidenti di percorso: non solo malattie o infortuni gravi (in quasi la metà dei casi), ma soprattutto periodi di forte depressione, ansia, angoscia (in quasi otto casi su dieci); non pochi hanno anche avuto problemi di alcolismo, tossicodipendenza e in qualche caso perfino con la giustizia.

Va però sottolineato come solo in poco più di due casi su dieci gli inabili al lavoro non hanno mai lavorato; complessivamente, anzi, hanno conosciuto un'iniziazione lavorativa più precoce degli altri inattivi. In moltissimi casi il loro è un passato da operaio industriale: ciò lascia pensare che l'inabilità possa essere talvolta collegata proprio al logoramento delle condizioni fisiche, quando per esempio si sono svolti lavori particolarmente usuranti o pericolosi. Inoltre, l'insuccesso professionale è un'esperienza molto ricorrente: quasi la metà ha subito un licenziamento o è stato costretto ad abbandonare il lavoro; per essere poi magari investito da quei circoli viziosi che abbiamo visto caratterizzare il rapporto tra inabilità e inattività: la prima è tradizionalmente ostacolo alla piena inclusione occupazionale, a dispetto di una normativa pensata per incentivare le assunzioni; la seconda concorre spesso a un peggioramento delle condizioni psicofisiche, con il risultato di ridurre ulteriormente le possibilità di reinserimento. Tanto più se si considera che, provenendo in maggioranza dalle fila delle "tute blu", è più probabile che la loro identità professionale si sia forgiata in contesti altamente mascolinizzati, risultando così ancor più disallineata rispetto alle opportunità occupazionali disponibili. Significativamente, considerando il loro ultimo lavoro retribuito e le diverse dimensioni della qualità della vita lavorativa, gli inabili al lavoro sembrano rimpiangere soprattutto il lavoro in quanto tale, definito dal suo contenuto e dalle mansioni svolte. Sta di fatto che un'elevata quota di inattivi inabili al lavoro sconta una difficile condizione economica e già questo dato basterebbe a dare ragione del loro "bisogno" di lavorare, ovviamente nei casi in cui le condizioni di salute lo consentano.

La sfida posta dalla figura sociale dell'uomo adulto inattivo perché inabile al lavoro si misura, innanzitutto, con il piano etico: si tratta di coglierne la valenza paradigmatica ai fini di **un complessivo ridisegno dei modelli economico-sociali e degli assetti organizzativi secondo un principio di inclusività**, che prenda le mosse dal riconoscere nella vulnerabilità un tratto costitutivo della condizione umana. In particolare, approfondendo le condizioni che possono rendere probabile o anche solo possibile un rientro al lavoro, quasi i due terzi degli inabili al lavoro ritengono di presentare una riduzione della loro capacità lavorativa dovuta a malattie o incidenti. Inoltre, dall'autovalutazione che gli intervistati hanno fornito della loro capacità di lavoro, su una scala da 1 a 10, si evince che essa risulti compromessa in maniera significativa (5,29 la media e 5,0 la mediana) o addirittura in misura irreversibile (quasi la metà si dichiara non interessato a lavorare indipendentemente dal livello salariale), ma **lasciando margini sia di recupero sia di sperimentazione di percorsi "protetti" di reinserimento lavorativo**. Percorsi che, come si argomenta nel Capitolo 6.4, devono mirare a valorizzare i talenti di tutti e di ciascuno, attraverso uno *slancio creativo* (Malavasi, 2017).

Tale slancio si impone tanto più – si badi bene – alla luce degli scenari demografici che ci attendono: la longevità e l'inevitabile allungamento della vita attiva avranno infatti, tra le altre conseguenze, quella di **erodere ulteriormente il confine tra abilità e inabilità**, rendendo la perdita parziale della capacità di lavoro un'esperienza sempre più comune alla generalità dei lavoratori e delle lavoratrici. In questa luce, come si è anticipato, l'inattività si fa spazio di tensione tra perdita e possibilità, sollecitando a individuare non solo le limitazioni, ma anche le potenzialità residue e gli accomodamenti che possono sostenere il mantenimento o il recupero della capacità lavorativa. Al contempo, sul piano politico-istituzionale, l'auspicio suggerito dall'esperienza di questo cluster è quello di premiare il lavoro, dirottando le risorse su questo obiettivo, anche attraverso politiche di integrazione salariale per chi assume persone destinate a ricoprire posti di lavoro a bassa qualificazione, troppo spesso caratterizzati da salari non adeguati.

La terza figura idealtipica emersa dalla *cluster analysis* è quella degli **inattivi per scelta** che compongono un gruppo – pari anch'esso al 12,3% del campione – di soggetti che, quasi all'unanimità, affermano di essersi presi una pausa o di non avere bisogno di lavorare. Si tratta, dunque, del gruppo che maggiormente corrisponde all'immagine dell'uomo (temporaneamente?) *disengaged* (convintamente) dal lavoro per il mercato che, in oltre i tre quarti dei casi, spiega la propria condizione come l'esito di una scelta che tornando indietro rifarebbe. La maggioranza relativa dei suoi componenti è inattiva da meno di un anno (33,3%), mentre una percentuale di poco

inferiore dichiara di essere inattiva da sempre. Tra quanti hanno avuto un lavoro in passato, significativa è la percentuale di ex lavoratori autonomi/libero professionisti e, in oltre un terzo dei casi, il lavoro svolto era ad alta qualificazione; residuali sono invece le quote dei lavoratori occasionali, parasubordinati, artigiani e commercianti, e praticamente inesistente il peso degli ex occupati in nero. Consistente anche la quota di quanti sono transitati all'inattività dopo la chiusura della propria attività autonoma, dato che ci parla della difficoltà di ricollocarsi sul mercato, ripensandosi in un diverso ruolo, per chi non era abituato a stare "sotto padrone".

Gli inattivi per scelta sono la figura sociale maggiormente coerente con lo scenario di una società che riscopre il valore del "non lavoro" come condizione intenzionale ed elettiva, gettando però luce su un processo speculare a quello in corso nel mondo del lavoro, ma ugualmente caratterizzato da profonde diseguaglianze e linee di segmentazione. Da un lato, infatti, gli attuali approcci alla gestione delle risorse umane, con la loro enfasi sull'offerta di condizioni particolarmente attrattive, procedono fianco a fianco con pratiche di esternalizzazione e subappalto guidate dall'obiettivo di comprimere i costi del lavoro e con la moltiplicazione dei lavoratori sottopagati e privi di tutele adeguate; dall'altro lato, **l'inattività come condizione scelta svela tutto il peso dei privilegi d'origine**. Intuitivamente, il benessere economico – garantito dai risparmi accumulati grazie ai precedenti lavori, ma più spesso da patrimoni verosimilmente ereditati – costituisce una premessa necessaria per poter scegliere di non lavorare senza esporsi ai costi e ai rischi che gravano invece su chi si ritrova senza averlo voluto in una condizione di inattività. A fare la differenza è soprattutto il **grado di patrimonializzazione e finanziarizzazione**: gli inattivi per scelta si distinguono, infatti, per la loro ricchezza finanziaria e immobiliare che consente a quasi i due terzi di questo cluster di fruire degli interessi sui capitali investiti o degli affitti generati da immobili di proprietà; oltre un quarto di essi ottiene inoltre guadagni "giocando" in borsa o con la compravendita di titoli e criptovalute. Detto per inciso, ciò significa anche che essi godono dei vantaggi di un sistema fiscale che, notoriamente, colpisce più i redditi da lavoro che le rendite finanziarie e patrimoniali.

Ma c'è di più. Ribaltando l'ordine del ragionamento usualmente applicato all'analisi dei "disoccupati per destino", i nostri inattivi per scelta – e, in particolare, coloro che immaginano la propria condizione come definitiva – appaiono vincenti su tutti i fronti: sono, in assoluto, il gruppo più dotato di credenziali formative, con una quota molto alta di laureati (quasi il 60%) e un'esigua incidenza di drop-out scolastici e universitari; presentano il percorso di vita più lineare e in misura inferiore a tutti gli altri inattivi hanno dovuto confrontarsi con le situazioni "avverse" contemplate dal questionario (malattie, crisi coniugali, problemi di dipendenza, ecc.); hanno

un passato professionale, laddove presente, ricco di soddisfazioni per quasi tutte le dimensioni che compongono la qualità della vita lavorativa; godono, come si è visto, di una condizione economica adeguata e non di rado addirittura agiata; non hanno quasi mai problemi di salute e pensano di avere una capacità lavorativa molto alta, prossima al valore massimo della scala di misurazione. In buona sostanza, tutti i fattori che abbiamo sempre rappresentato come "premi all'occupazione" sembrano qui rivelarsi "premi all'inattività". Al punto che, considerando gli orientamenti verso un ipotetico salario di riserva, in **quasi sei casi su dieci gli inattivi per scelta si dichiarano non interessati a ricominciare a lavorare, indipendentemente dallo stipendio**.

In buona misura affrancati dalle conseguenze economiche dell'inattività – e generalmente anche dallo stress che può creare delle tensioni –, gli inattivi per scelta godono in quasi i due terzi dei casi del sostegno dei propri cari e in misura ancora maggiore apprezzano la possibilità di disporre di tempo ed energie da dedicare ai propri affetti, dichiarandosi **nella maggioranza dei casi completamente soddisfatti per tutte le cose che contano nella vita**. Per di più, il tempo liberato dal lavoro è prevalentemente speso nella cura di sé, dei propri interessi, delle proprie relazioni sociali e, soprattutto, speso nel riposo, così che l'inattività non sembra davvero un "atto politico", bensì una scelta funzionale al proprio benessere, coerente con una posizione sociale sufficientemente "forte" da non aver bisogno di saldarsi con un'identità professionale riconoscibile. Pare, dunque, di trovarsi di fronte a una scelta non solo volontaria, ma anche consapevole, **maturata non perché qualcosa è andato storto, ma semmai proprio in relazione alle risorse – economiche, culturali, di salute e di qualità della vita relazionale – di cui si dispone**. Una scelta, dunque, il cui "valore sociale" sembra ridursi al benessere di chi l'ha compiuta e delle persone che gli stanno accanto.

Resta il fatto che sono proprio le risorse – culturali, formative, di salute, di capacità di lavoro, ecc. – di cui molti inattivi per scelta dispongono a dover essere chiamate in causa per misurare l'impatto del fenomeno e l'enorme sperpero che esso produce. Inoltre, se è pur vero che la ricchezza patrimoniale accumulata dai singoli e dalle famiglie è l'asset che consente a molti di vivere (e di vivere bene) anche in assenza di un reddito da lavoro, **non bisogna perdere di vista le conseguenze di questo fenomeno sul piano della sostenibilità** dentro una società – quella italiana contemporanea – in cui il numero di cittadini che non lavorano supera ampiamente il numero di cittadini che lavorano.

Abbiamo scelto di definire il quarto cluster, che copre il 30,8% del campione, quello degli **stabilmente inattivi**. A caratterizzare i componenti di questo gruppo è infatti proprio la "stabilità" della loro condizione, che ha

trasformato in intenzionalità ciò che probabilmente al principio non lo sarebbe stato: nonostante un livello di soddisfazione non ottimale (anche dal punto di vista economico), i soggetti che vi afferiscono pensano infatti, in larga maggioranza, alla loro situazione come definitiva; se sommiamo anche coloro che hanno a questo punto perso la speranza di trovare un lavoro, arriviamo a circa nove intervistati su dieci. Una postura che, tra le altre conseguenze, ha quella di scoraggiare le persone dal rimettersi in gioco. In particolare, coloro che lavorano in nero. E in particolare quanti lo fanno in ambienti sociali e locali in cui lavorare in nero è un comportamento socialmente accettato.

Invitati a identificare la propria capacità residua su una scala da 1 a 10, gli stabilmente inattivi registrano 7,50 come valore medio e addirittura 8,0 come punteggio mediano, dato che ci parla di un enorme potenziale che oggi si esprime prevalentemente nell'ambito del sommerso. **Oltre la metà degli stabilmente inattivi è infatti occupato nell'economia informale**, nella grande maggioranza dei casi in maniera continuativa, e anche guardando al passato l'ultimo lavoro retribuito è stato, per la maggioranza relativa di questo gruppo, un rapporto non contrattualizzato. Ed **è proprio la forte contaminazione con l'economia informale a conferire all'inattività (formale) caratteristiche di *normalità***: sul piano individuale, favorendo la costruzione di un equilibrio adattivo e disincentivando la ricerca di soluzioni alternative, specie nei contesti territoriali più poveri di opportunità occupazionali; e sul piano sociale, concorrendo a fare dell'Italia il Paese europeo con il tasso più elevato di maschi adulti inattivi e a normalizzare, appunto, lo status di lavoratore informale.

I risultati della nostra survey suggeriscono dunque come non siano tanto i discussi sussidi pubblici, quanto appunto le ampie possibilità di lavoro nell'economia sommersa a scoraggiare la ricerca di un lavoro "vero". Semmai, la possibilità di godere di qualche forma di sussidio o vantaggio è uno degli ingredienti di quel mix che fa apparire alla fine vantaggiosa la permanenza nel settore informale, tanto più quando ciò non stride con le culture professionali e locali di riferimento.

Guardando alle caratteristiche dei nostri intervistati, l'inattività "stabile" appare un fenomeno collegato a percorsi incompiuti – in particolare, quasi la metà ha interrotto le scuole superiori prima di completarle e sommando chi ha abbandonato l'università arriviamo alla quota record del 53,5% di drop-out! – e ciò aiuta a spiegare i trascorsi professionali poco soddisfacenti. Tuttavia, anche se non mancano coloro che imputano la loro condizione ai propri errori o alle scelte sbagliate del passato, la maggioranza individua un *locus of control* esterno, attribuendola vuoi alle costrizioni/vincoli ai quali è stato necessario adattarsi, vuoi alla società, ingiusta e che non sostiene abbastanza. Ciò ci riporta, al di là delle scelte e delle preferenze individuali

(e di una certa dose di opportunismo da parte di chi apprezza la possibilità di guadagnare di più lavorando in nero), a puntare l'indice su un contesto politico-istituzionale storicamente tollerante verso il lavoro irregolare.

Si potrebbe, anzi, affermare che la straordinaria diffusione dell'economia sommersa e la sua capacità "inclusiva" non trasformano soltanto il concetto di lavoro, ma anche quelli di disoccupazione (Zucchetti, 2005) e di inattività, con conseguenze, ancora una volta, tanto sul piano individuale quanto su quello sociale. Al primo livello, il settore informale offre comunque qualche possibilità a chi ha necessità e desiderio di lavorare, ma provocandone l'intrappolamento, e alla lunga la cronicizzazione della condizione di inattività, sia pure non sostanziale. Al secondo livello, si produce una sorta di "rimozione" di un fenomeno che, come s'è detto, finisce con l'essere considerato normale e non realmente scalfito dagli interventi che si sono susseguiti negli anni.

Va da sé che, in questa situazione, **solo una decisa azione di contrasto al lavoro nero, capace di incidere sulla sua percezione sociale, potrebbe ridurre il fenomeno dei "falsi inattivi" e i suoi pesanti costi per la collettività** e per gli stessi soggetti coinvolti. Non dovrebbe, infatti, essere trascurata l'eventualità di una caduta in povertà di un folto gruppo sociale così esposto alla dipendenza dai proventi del lavoro irregolare e dai redditi dei familiari; e neppure i rischi delle possibili contaminazioni tra economia informale ed economia illegale, cui una significativa quota dei componenti di questo cluster risulta già oggi esposta.

L'ultimo cluster, nonché il più numeroso, è quello che abbiamo definito degli **sfiduciati**, etichetta che vuole appunto richiamare le più dolorose cause e conseguenze dell'inattività involontaria; con implicazioni che, ancora una volta, investono tanto il piano individuale quanto quello sociale.

In addirittura otto casi su dieci i soggetti che compongono il gruppo degli sfiduciati affermano di non lavorare e non cercare lavoro perché scoraggiati per via dei tentativi falliti e della mancanza di opportunità, oppure di lavorare in nero, perlopiù in forma continuativa. Va però subito sottolineato come tale atteggiamento esprima tutt'altro che un distacco dal lavoro e dal lavoro regolare in specie, ma va più correttamente interpretato come il triste epilogo di una vicenda professionale in una certa misura predestinata all'inattività.

Basti considerare, innanzitutto, che addirittura oltre la metà degli sfiduciati si è lasciata alle spalle l'esperienza di un licenziamento o quella di dovere forzosamente abbandonare il proprio lavoro; tanto più si rafforza la diagnosi di una transizione subita all'inattività se si considera anche il folto gruppo di coloro che non si sono visti rinnovare il contratto a termine o non hanno più ricevuto chiamate per lavori di tipo occasionale. D'altro

canto, per molti sfiduciati l'ultimo lavoro retribuito presentava ampie zone di insoddisfazione, in particolare per quanto riguarda lo stipendio e la possibilità di vedere valorizzate le proprie capacità e competenze. Tutto ciò concorre a spiegare la vulnerabilità economica dei componenti di questo gruppo, quasi tutti con una condizione al di sotto della soglia di adeguatezza, circostanza sicuramente non estranea al sentimento di scoraggiamento e sfiducia verso il futuro che lo caratterizza.

Sono sempre gli sfiduciati, del resto, a subire più di tutti gli altri i contraccolpi dell'inattività sul benessere relazionale, **in primo luogo per i problemi generati dalle ristrettezze economiche, ma anche per le tensioni determinate dalla situazione di stress**; sebbene oltre la metà si senta molto sostenuto dalle persone più care, una quota quasi equivalente avverte come, sia pure inconsapevolmente, esse gli facciano pesare di non lavorare. Riguardo ai livelli generali di soddisfazione, nessuno si è dichiarato del tutto soddisfatto e, **in oltre i tre quarti dei casi, gli sfiduciati si sono detti insoddisfatti o addirittura assolutamente insoddisfatti**.

Anche in questo cluster, l'inattività è prevalentemente di lunga durata, sebbene il grado di *seniority* in questa condizione sia inferiore a quello degli stabilmente inattivi. Sempre rispetto a questi ultimi, la quota di chi ammette le proprie responsabilità nel generare questa condizione si riduce ulteriormente, mentre cresce, fino a sfiorare la metà degli intervistati, la percentuale di chi accusa la società di essere ingiusta e di non sostenere abbastanza; significativa (quasi tre intervistati su dieci) è anche la quota di coloro che indicano la necessità di adattarsi a una serie di vincoli e costrizioni come causa della propria attuale situazione. Vi è dunque ragione di ritenere che gli sfiduciati siano le principali vittime dei processi di espulsione dei lavoratori con competenze divenute obsolete e inadeguate – a causa della trasformazione dei sistemi produttivi e dell'innovazione tecnologica – ovvero non in grado di adattarsi alla nuova struttura di opportunità sulla quale potrebbero avere influito anche i contraccolpi generati da flussi migratori composti da lavoratori spesso iperadattabili e con un basso salario di riserva.

È del resto indiscutibile come, a dispetto dei positivi trend occupazionali di questi ultimi tempi, quello cui abbiamo assistito è un riallineamento verso il basso della qualità complessiva dell'occupazione, di cui è emblema la crescita dei "lavoratori poveri". Tale involuzione – un percorso verso la piena "sottoccupazione" è stato provocatoriamente definito (Brancati - Carboni, 2024) – potrebbe, secondo la nostra interpretazione, avere appunto favorito il lento scivolamento verso l'inattività (e l'occupazione sommersa) dei lavoratori percepiti come meno adattabili e meno produttivi, anche per ragioni collegate all'età non più giovane. Come abbiamo visto, l'inattività è oggi sempre più spesso interpretata come "exit strategy" da un lavoro non

decente e non dignitoso, dunque come scelta intenzionale e consapevole, sebbene talvolta imposta dalle circostanze. I risultati della nostra ricerca suggeriscono, invece, di guardare all'inattività anche come l'esito di una precarietà di lunga durata, fenomeno in drammatica crescita, sebbene in buona misura invisibile alle statistiche. **La precarietà, quando diventa un tratto costitutivo della carriera lavorativa** – sembrano suggerirci i nostri sfiduciati –, **ha una forte probabilità di inalvearsi nell'attività involontaria**, specie quando l'età che avanza, i bassi livelli di qualificazione, le caratteristiche dei mercati locali del lavoro, allontanano il miraggio di un lavoro "vero". La loro condizione sembra infatti riflettere l'itinerario di una disoccupazione che dapprima si cronicizza, e poi tracima in inattività non scelta. E ciò può valere sia per chi ha subito l'evento tragico del licenziamento, sia per coloro per i quali restare senza lavoro è stata una situazione più volte sperimentata lungo un percorso costellato di lavori a termine, precari, al confine con l'economia informale, che alla fine li ha costretti in una sorta di "trappola della precarietà".

Potremmo definire quello che li vede involontari protagonisti un **processo di "deformazione" dell'offerta di lavoro**, laddove atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori si formano – o appunto si deformano – in interazione con la domanda di lavoro, con le esperienze pregresse (troppo spesso esitate nella perdita involontaria della propria occupazione, spesso sancita dallo stigma del licenziamento) e con le opportunità esistenti (anche quando sono circoscritte all'economia informale) o non esistenti; che si forma e si deforma dichiarandosi disponibile ad accettare (in quasi un terzo dei casi) qualunque salario, pur di lavorare; e che si forma e si deforma arrivando alla fine a perdere la speranza di coronare il proprio sogno di avere un lavoro. In tale quadro, potremmo addirittura affermare che **gli inattivi sfiduciati non sono tali perché hanno deciso di prendere le distanze dal lavoro "cattivo" e precario, bensì perché vi si sono ripetutamente adattati**. Detto in termini ancor più crudi: il loro desiderio di avere un'occupazione – documentato dai bassi salari di riserva, dalla disponibilità a frequentare corsi di riqualificazione, dalla stessa autovalutazione della propria capacità di lavoro – potrebbe addirittura essersi rivelato un'arma a doppio taglio, rendendoli complici incolpevoli del progressivo declino della civiltà del lavoro. In definitiva, quello dell'inattivo sfiduciato è il profilo che più di tutti denuncia come sia la strutturale carenza, specie in alcune regioni del Paese, di occasioni occupazionali dignitose a costituire uno dei principali *driver* del fenomeno dell'inattività maschile adulta.

Riallacciandosi all'insegnamento di alcuni padri nobili delle scienze del lavoro (Gallino, 1998), si tratta allora di costruire soluzioni e protezioni in grado di contemperare le nuove esigenze del capitalismo post-fordista con, appunto, quella che oggi chiameremmo la sostenibilità sociale, dando con-

tinuità e progressione a carriere discontinue, sostenendo l'interesse e la disponibilità che molti sfiduciati manifestano nei confronti dell'opportunità di rimettersi in gioco e, soprattutto, ponendo **al centro dell'attenzione l'obiettivo di un lavoro decente e dignitoso per tutti**. Obiettivo, quest'ultimo, che non può certo essere raggiunto attraverso soluzioni facili e *prêt-à-porter* ma che richiede investimenti economici e progettuali, capacità di innovazione sociale, alleanze tra i diversi portatori di interessi per **generare buona occupazione**. Insieme alle opportunità connesse con la transizione ecologica – che, come illustrato nel Capitolo 6.4, possono tradursi in buone pratiche che non si limitano ad accompagnare gli *inattivi* verso un'occupazione qualsiasi, ma offrono spazi di rigenerazione personale e comunitaria, di *empowerment* e ricostruzione di senso –, molteplici sono i bisogni delle persone e delle società locali che possono trovare risposta attraverso la (ri)attivazione dello straordinario bacino di forze di lavoro inutilizzate. La messe, infatti, è molta. E gli operai sono – potenzialmente – tanti.

PARTE PRIMA

La costruzione sociale del fenomeno dell'inattività

1.1. La prospettiva storica

L'evoluzione di lungo periodo delle statistiche sull'inattività

di Nicola Martinelli

L'Istat, come noto (Capitolo 1.2), definisce gli inattivi come «le persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero quelle non classificate come occupate o in cerca di occupazione»[1]. Si tratta, quindi, di una categoria residuale, individuata attraverso una doppia sottrazione: dalla popolazione complessiva occorre togliere coloro che nel periodo di riferimento hanno svolto un'attività lavorativa e coloro che, pur non avendo un'occupazione, ne stanno attivamente cercando una.

Ricostruire l'evoluzione storica del concetto di inattivo e provare a quantificare l'evoluzione di questa categoria nel corso degli anni richiede quindi anzitutto di tenere in considerazione come sono cambiati i concetti di occupato e disoccupato, a loro volta frutto dell'evoluzione economica, sociale e politica del Paese (e delle riflessioni, a livello nazionale e sovranazionale, di chi si occupa di rilevazioni statistiche)[2].

Occorre poi considerare che il concetto di "inattivo", oltre a cambiare in conseguenza delle definizioni di occupato e di disoccupato, è un concetto relativamente recente (Parte Introduttiva). L'indagine Istat sulle forze di lavoro inizia a riportare qualche informazione sulle persone "non appartenenti alle forze di lavoro" solamente a partire dal 1969, mentre per una rilevazione più approfondita del fenomeno occorrerà attendere un'indagine dedicata nel 1971 (Istat, 1971).

L'emergere tardivo di questa sensibilità lascia trapelare la profondità dei cambiamenti attraversati dall'economia e dal mercato del lavoro italiano a partire dal secondo dopoguerra.

Questo capitolo nella sua parte iniziale cercherà di ricostruire il fenomeno dell'inattività nei decenni compresi tra l'unificazione nazionale e il secondo dopoguerra appoggiandosi ai censimenti della popolazione. Con

---

[1] Istituto nazionale di statistica, Rilevazione sulle forze di lavoro, Glossario, https://www.istat.it/it/files//2013/01/glossario1.pdf. Ultima consultazione 31 dicembre 2025.

[2] Per un esempio dell'attenzione al contesto internazionale si veda Parenti (1951); per un approfondimento sul tema si rimanda a Frey (1996).

la modernizzazione del Paese avviata negli anni del miracolo economico emergono nuove necessità conoscitive, cui le periodiche indagini Istat sul mercato del lavoro tenteranno di dare risposta. La seconda parte di questo testo, quindi, si concentrerà su queste nuove fonti. Particolare spazio verrà dedicato all'indagine sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro realizzata dall'Istat nel 1971. Lungo la trattazione non verranno approfondite tutte le fonti e tutti gli studi che potrebbero fornire qualche elemento conoscitivo sull'evoluzione storica dell'inattività (Sofia, 2019; Trivellato, 1981; Alcock et al., 2003). Né si approfondirà l'evoluzione delle metodologie statistiche o delle interpretazioni macroeconomiche. Ci si limiterà, piuttosto, a uno sguardo di lungo periodo, con la consapevolezza che esso possa fornire spunti e interrogativi, più che risposte. Come si vedrà, per lunghi periodi della storia nazionale, le statistiche disponibili non permettono neppure di approssimare il numero delle persone inattive. Avvicinarsi alle fonti consente, tuttavia, di interrogarsi sulla società che le ha prodotte, ricavando suggestioni utili anche per leggere la realtà attuale.

Senza le parole per dirlo: gli inattivi prima del concetto di inattività

In questa prima parte la ricostruzione si concentrerà sul periodo compreso tra l'Unità d'Italia e la metà del Novecento, provando a estrapolare qualche suggestione dalle rilevazioni statistiche dell'epoca. Occorre essere avvertiti, a questo proposito, che **l'assenza di una specifica categoria di indagine impedisce una quantificazione del fenomeno degli inattivi**. Avvicinare i dati permette, però, di mettere a fuoco alcune caratteristiche della società e del mercato del lavoro italiano dell'epoca.

I primi censimenti della popolazione classificano i cittadini italiani sulla base della professione, ma prima ancora restituiscono l'immagine di un Paese giovane e con una netta divisione tra realtà urbane e rurali. Fenomeni questi che, come si vedrà, non mancano di avere riflessi sulla stessa rilevazione. Il censimento del 1871[3] suddivide la popolazione in 17 grandi categorie professionali: si va dalla "produzione delle materie prime", alle "produzioni industriali" fino alle "professioni girovaghe", al "personale di fatica non fisso", per chiudere con una categoria residuale senza nome, che raccoglie al suo interno il "personale a carico altrui" e i "senza professione".

Prima ancora di provare a leggere questo censimento con uno "sguardo moderno", alla ricerca delle tracce di inattività (e con la consapevolezza

[3] Ai fini di questa indagine si farà riferimento soprattutto al terzo volume del censimento: Censimento 31 dicembre 1871, *Popolazione classificata per professioni. Categorie di professioni per circondari.*

della forzatura metodologica che questo comporta) si torni a questioni più generali. Anzitutto l'età della popolazione italiana all'epoca. Si consideri che, pur al netto di qualche problema di affidabilità dei dati[4], il censimento del 1871 registra poco meno del 25% della popolazione compresa nella fascia d'età fino ai 10 anni di vita. Considerando l'obbligo scolastico, fissato dalla legge Casati (1859) nel primo dei due bienni in cui era allora articolata l'istruzione elementare, risulta evidente come una parte non trascurabile della popolazione censita sia necessariamente inserita in categorie residuali oppure registrata nella stessa professione del capofamiglia. Occorre però tarare questo dato con l'elevata incidenza dell'analfabetismo anche nelle fasce di popolazione più giovane, testimonianza di una diffusa elusione dell'obbligo scolastico e di un precoce avvio al lavoro, fenomeni diffusi soprattutto in alcune aree del Paese e in contesti non urbani.

Il secondo nodo da considerare è, quindi, quello della ripartizione della popolazione tra comuni "urbani" e comuni "rurali". Gli estensori del censimento collocano nella prima categoria le unità amministrative in cui esiste un centro che aggreghi almeno 6.000 abitanti, escludendo quindi le frazioni minori e gli abitanti "sparsi". A questo nucleo sono poi aggiunti quattro comuni che non rispondono al requisito, ma che sono comunque considerati urbani in quanto capoluogo di provincia (Belluno, Grosseto, Massa e Sondrio). La distinzione è importante ai nostri fini perché, come ha notato Manfredi Alberti (2024, pp. 54-59; 2012), **il concetto di "disoccupazione" (da cui dipende quello di inattività) è figlio, anzitutto, di un'economia capitalistica e del processo di industrializzazione**. Il fatto che nel 1871 i comuni urbani siano 418 su oltre 8.000 dà già l'idea di un Paese in larga misura ancora legato a mercati del lavoro di natura precapitalistica, caratterizzati da rapporti di lavoro informali, precari e discontinui. Su una popolazione di poco meno di 27 milioni di abitanti, coloro che risiedono in centri con meno di 6.000 residenti sono oltre 20 milioni, il 75% del totale.

Fatte queste premesse, che da sole danno conto di come nell'Italia degli anni Settanta del XIX secolo la stessa disoccupazione fosse un fenomeno poco percepito e poco compreso dalle stesse classi dirigenti, si può provare a inoltrarsi nei dati relativi alle professioni. Si cominci con il notare che, coerentemente con quanto osservato sopra, anche la classificazione per gruppo professionale della popolazione potrebbe essere scarsamente comprensibile a uno sguardo attuale. Ai fini di un discorso sull'inattività ci si soffermi, in particolare, sulla categoria quinta, dedicata alla "proprietà mobile ed immobile". Al suo interno ricadono "professioni" all'epoca

[4] Il censimento del 1871 non chiede alle persone di indicare la data di nascita, ma direttamente l'età. Ne consegue che i risultati tendono a polarizzarsi intorno alle "cifre tonde".

socialmente riconosciute, ma che oggi possono essere agevolmente ricondotte al gruppo degli inattivi. Tra di esse troviamo, infatti, i "proprietari e possidenti", i "capitalisti e benestanti" e i pensionati, le persone, cioè, che traggono il loro reddito da una rendita. Problemi analoghi – rispetto al concetto di inattività – sono posti da altre professioni. Basti citare, tra le professioni del culto, gli "eremiti".

L'ultima categoria del censimento è divisa in due macrogruppi. Nel primo rientra il "personale a carico altrui", nel secondo le persone senza professione o la cui professione non è stata indicata. I "senza professione" potrebbero essere agevolmente collocati tra gli inattivi: il gruppo comprende, infatti, studenti (allievi di scuole pubbliche e private, convitti, università, ecc.) e "casalinghe" (attendenti alle cure domestiche), oltre alle persone "senza professione determinata". Il "personale a carico altrui" presenta qualche complessità in più. Tra le persone classificate come a carico d'altri troviamo infatti detenuti, ricoverati, mendicanti, ma anche "conduttori di case di tolleranza e prostitute": un'ulteriore conferma di come **le stesse rilevazioni statistiche siano tutt'altro che neutre, ma riflettano, piuttosto, domande, preoccupazioni, valori e atteggiamenti morali di una società**[5].

Il censimento della popolazione del 1901, da questo punto di vista, può fornire un utile termine di paragone. Si inizi con il notare che la professione viene rilevata solamente per gli abitanti dai 9 anni in su: un evidente riflesso di come il mercato del lavoro inizi a essere influenzato dall'intervento pubblico. Qualche decennio dopo, la crescente diffusione dei trattamenti pensionistici consiglierà di inserire anche un tetto superiore all'età delle persone censite. Già da ora appaiono invece gli "inabili al lavoro", una categoria che probabilmente deve almeno in parte la sua esistenza all'avvio delle assicurazioni per malattia e infortuni sul lavoro.

Si consideri, quindi, la categoria delle "persone non occupate in alcuna professione". A distanza di un trentennio dal censimento del 1871 la nuova rilevazione statistica aggrega ormai i percettori di rendita – categoria che comprende due voci, "proprietari, capitalisti, benestanti, ecc." e "pensionati" – agli "inattivi". Tra le persone dipendenti dalla carità pubblica o privata

[5] A questo proposito è possibile fare un breve cenno al caso francese, così come ricostruito da Annie Fouquet. Oltralpe, infatti, i censimenti ottocenteschi collegano i lavoratori domestici alle dipendenze di altri nell'alveo dell'economia domestica, anziché al mondo delle professioni. Essi sono quindi esclusi dalla statistica o comunque collocati ai suoi margini. Nel caso italiano la situazione sembra essere diversa. Il censimento del 1871, per esempio, prevede una categoria (la sesta) esplicitamente dedicata al personale di servizio. Essa comprende camerieri impiegati presso strutture ricettive o nel mondo dei locali e della ristorazione, "corrieri e pedoni", "nutrici e balie", ma anche "servi, domestici, portinai, guardiani", "impiegati privati, intendenti e maggiordomi" e governanti. Si vedano Fouquet (2004) e Censimento 31 dicembre 1871, vol. 3, *Popolazione classificata per professioni. Categorie di professioni per circondari*, pp. 235-236.

e viventi a carico dello Stato continuano invece a trovare posto mendicanti e prostitute. Per ricoverati e detenuti appare invece l'indicazione "che non lavorano", essendo gli altri classificati all'interno delle professioni esercitate. Nel gruppo delle persone mantenute dalla famiglia, invece, accanto a casalinghe e studenti[6], si può trovare la voce "persone senza professione (disoccupate da molto tempo o inabili al lavoro)". Testimonianza, questa, di **una maggiore consapevolezza rispetto alla disoccupazione e alla possibilità che essa non dipenda dall'ozio, ma possa essere involontaria** e di difficile soluzione. Una consapevolezza, questa, figlia del modo di produzione industriale e della crisi economica diffusa a livello mondiale a partire dagli anni Settanta dell'Ottocento.

Evidentemente, questi censimenti sono ancora molto lontani dal poter fornire una base di documentazione statistica del fenomeno dell'inattività. Essendo il riflesso di una realtà molto diversa da quella odierna consentono, però, di mettere a fuoco i fattori che progressivamente hanno contribuito a delimitare e strutturare il mercato del lavoro: *in primis*, la progressiva diffusione di un'economia capitalistica con la parallela riduzione dei rapporti di lavoro informali e il crescente ruolo esercitato dallo Stato, sia attraverso regole e normative, sia attraverso servizi pubblici e welfare.

Tabella 1 - Censimento della popolazione 1951. Popolazione residente non attiva in età di 10 anni e più per sesso e condizione

	Totale	di cui femmine
In attesa di prima occupazione	1.094.497	357.368
Studenti	3.306.842	1.328.714
Attendenti alle cure domestiche	12.517.193	12.517.193
Proprietari e benestanti	93.577	41.358
Pensionati	1.252.011	423.518
Inabili, infermi, ricoverati	1.427.987	655.765
Detenuti	18.509	1.024
Mendicanti	20.788	10.943
Altre condizioni non professionali	830	758
Totale popolazione non attiva	19.741.134	15.336.641
Popolazione attiva	19.577.280	4.913.853

Fonte: Istat, IX Censimento generale della popolazione, 4 novembre 1951, vol. IV, Professioni, Roma, 1957.

[6] Le voci "attendenti alle cure domestiche" e "studenti, scolari, seminaristi e collegiali", rispettivamente.

Un nuovo salto in avanti, fino al censimento del 1951, restituisce un'immagine più vicina a quella attuale. La rilevazione, infatti, a chiusura delle tabelle dedicate alla condizione professionale dei cittadini, riporta ormai i dati della popolazione residente non attiva. L'età considerata è quella sopra i 10 anni e, oltre alle categorie già viste in precedenza, appaiono anche le persone in cerca di prima occupazione. Vale la pena, a questo punto, di provare a considerare qualche dato.

Si rilevi, anzitutto, che la popolazione non attiva si equivale, ormai, a quella attiva. Ancora nel 1911 le persone non in condizione professionale erano invece meno di un terzo rispetto agli attivi[7]. Questa linea di tendenza proseguirà anche nei decenni successivi e rappresenta una delle dinamiche di lungo periodo del mercato del lavoro italiano.

Il dato che balza all'occhio è però lo squilibrio di genere: su quasi venti milioni di inattivi, oltre quindici sono donne, in gran parte casalinghe. Il dato rispecchia i ruoli di genere nella società italiana dell'epoca, con i suoi riflessi sul sistema occupazionale. Ancora una volta, però, occorre mettere in conto il ruolo del contesto. Chi studia l'evoluzione storica della disoccupazione, per esempio, segnala che il dato femminile tendeva a essere sottostimato, perché le donne temporaneamente senza un lavoro venivano spesso riassorbite nella categoria degli "attendenti alle cure domestiche", andando così a ingrossare le statistiche degli inattivi (Fouquet, 2004). Allo stesso tempo occorre però essere avvertiti che i censimenti, per la loro natura e per la loro periodicità tendono a restituire un'immagine statica e in "bianco e nero" di una società (Viterbo, 1957). Si pensi al lavoro informale a domicilio che spesso accompagnava la quotidianità delle casalinghe, oppure al supporto che esse davano, con continuità o stagionalmente, alle attività agricole che ancora caratterizzavano la vita di molte famiglie italiane dell'epoca (Betti, 2019).

La diversa articolazione delle categorie rende impossibile un confronto diretto con il censimento precedente, risalente al 1936[8]. Si possono tuttavia segnalare almeno alcune linee di tendenza. Anzitutto l'aumento dei pensionati, sia in valore assoluto sia in termini di peso relativo. Basti dire che a fronte di un aumento degli inattivi registrati tra un censimento e il successivo da poco più di quindici a quasi venti milioni di persone, i pensionati registrano una crescita di quasi il 150%. In termini relativi il loro peso rimane però ancora modesto (nel 1951 essi rappresentano il 6,35% degli inattivi), segno, più che di una popolazione molto giovane,

[7] In entrambi i casi il peso degli attivi rispetto alla popolazione complessiva è però inferiore, perché occorre inserire nel calcolo anche i minori di 10 anni, qui non considerati.

[8] Per i limiti delle indagini sul mercato del lavoro dell'epoca si vedano le considerazioni di Alberti (2019).

di un welfare ancora poco generoso. Non a caso la categoria degli inattivi nella sua parte superiore non presenta ancora un'età limite. Una seconda linea di tendenza riguarda la progressiva contrazione della categoria dei "proprietari e benestanti", che nel 1936 raccoglieva ancora 365mila persone. Questa linea di tendenza generale, già evidente lungo tutti i censimenti del primo Novecento, ha probabilmente subito un'accelerazione per via dei fortissimi processi inflazionistici scatenati dalla guerra. Una diversa considerazione sociale dei *rentier* contribuisce probabilmente ad accentuare il fenomeno. Una terza linea di tendenza – il crescente numero di studenti per via dell'allungamento dei percorsi scolastici – è sicuramente presente, ma fino a questo momento molto meno marcata di altre. Basti dire che per individuarla senz'ombra di dubbio il confronto con il censimento del 1936 non è sufficiente, ma occorre allargare lo sguardo ai decenni precedenti[9].

Oltre i censimenti: l'indagine periodica sulle forze di lavoro

Per proseguire l'esame delle statistiche occorre a questo punto spostarsi all'indagine periodica sulle forze di lavoro. Essa trae origine dalle esigenze conoscitive emerse dai lavori della Commissione parlamentare d'inchiesta sulla disoccupazione[10]. Nel 1969 all'interno di questa indagine campionaria trovano spazio per la prima volta alcune tavole dedicate ai "non appartenenti alle forze di lavoro". Dal 1971, a questi dati, l'indagine affiancherà anche un approfondimento circa i motivi dell'inattività.

L'ottica della fonte e la sua sensibilità alle variazioni di breve periodo la rendono uno strumento conoscitivo molto diverso dai censimenti visti finora[11]. Come scrive Carlo Viterbo:

> Le rilevazioni delle forze di lavoro contrappongono a questa immagine fotografica ottenuta per posa, un'immagine fotografica ottenuta per istantanea. Immagine più viva, più nitida, più colorita, più complessa, più vicina all'originale che è la realtà di ogni giorno, la realtà di un giorno qualunque. La casalinga che lavora, il bracciante che oggi non trova

[9] Da segnalare, a questo proposito, una possibile modifica nei criteri di rilevazione. Mentre il censimento del 1936, così come quelli immediatamente precedenti, riporta la voce "studenti, seminaristi, collegiali", infatti, quello del 1951 nomina la categoria semplicemente "studenti".

[10] Questa non si era occupata direttamente degli inoccupati, ma si era avvicinata alla tematica con gli approfondimenti dedicati ad alcune categorie. È il caso del lavoro femminile, in cui veniva confrontata la forza lavoro effettiva con quello che era chiamato il "potenziale di lavoro". Si veda Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione (1953).

[11] Per un approfondimento sulla struttura dell'indagine, le sue potenzialità e i suoi limiti si veda Ciravegna (1990).

quel lavoro che ieri gli si offriva, il disoccupato che si arrangia: fanno parte di questa realtà e come tali vengono rilevati.
Quando sia tenuta presente questa sostanziale diversità, dovuta non tanto ad un differente angolo visuale, quanto ad una diversa sensibilità delle due rilevazioni è facile rendersi conto non solo delle diversità di contenuto che possono sussistere tra popolazione attiva intesa nel senso censuario e forze di lavoro, ma anche dello specifico significato che queste ultime vengono ad assumere quando siano considerate quali fonti utilizzabili ai fini della determinazione statistica dell'occupazione e della disoccupazione (Viterbo, 1957, p. 114).

I non appartenenti alle forze di lavoro nel 1969 sono ripartiti in tre grandi categorie in ragione dell'età: i minori di 14 anni, le persone in età da pensione e le persone in età lavorativa. Una classificazione tutto sommato schematica, che presto si rivelerà inadeguata a registrare i processi che stanno rapidamente cambiando l'economia e la società italiana. La presenza di un tetto superiore all'età è però già di per sé indicativa dei progressi compiuti dal welfare state negli anni del miracolo economico. Le persone in età da lavoro, quasi 13 milioni, rappresentano il 38,9% degli inattivi (36,2% i minori di 14 anni, 24,9% coloro in età pensionabile).

Può essere interessante, ai fini dell'analisi, valutare la composizione interna di questa classe. Il gruppo più corposo è rappresentato, ancora una volta, dalle casalinghe: 8 milioni 742mila, pari al 26,5% di tutti coloro che non appartengono alle forze di lavoro. Seguono a distanza gli studenti, 2 milioni 876mila persone (8,7%), per quasi il 60% maschi. Nella categoria degli adulti giovani ricadono anche i militari di leva, pari a 238mila persone (0,7% dei non appartenenti alle forze di lavoro).

Il gruppo degli inattivi in età da lavoro comprende due altre categorie, minoritarie in termini numerici ma interessanti ai fini di questa analisi. Nella prima sono ricompresi 611mila pensionati con un'età inferiore a quella necessaria per accedere alle pensioni di vecchiaia, confermata in quegli stessi mesi dalla riforma Brodolini[12] in 60 anni per gli uomini e 55 per le donne. Il gruppo è formato da 220mila donne (36%) e 391mila uomini (64%). Complessivamente essi rappresentano l'1,8% dei non appartenenti alle forze di lavoro. Questa percentuale sale però al 3,4% se si considera solo la coorte maschile.

Il dato inserisce una componente di variabilità rispetto alle classificazioni statistiche: la previsione di un tetto superiore all'età lavorativa, pur necessaria in conseguenza dei cambiamenti economici e sociali intervenuti nel Paese e della progressiva generalizzazione del sistema previdenziale,

[12] L. n. 153/1969.

deve essere sfumata per poter dar conto delle pensioni di anzianità, previste dal 1965 (l. n. 903) indipendentemente dall'età per coloro che avevano all'attivo 35 anni di versamenti contributivi, ridotti a 25 per i dipendenti degli enti locali e a 20 per i dipendenti statali. Una misura, questa, che nasceva dalla convinzione che occorresse consentire ai lavoratori di mezza età di ritirarsi, così da liberare posizioni per i giovani del baby boom che stavano affacciandosi numerosi al mondo del lavoro: la cosiddetta "*lump of labour fallacy*"[13].

La seconda categoria da analizzare è quella residuale: 389mila persone in "altre condizioni". Si tratta di un raggruppamento per sua natura eterogeneo. Tra gli altri, infatti, esso raccoglie inabili, benestanti e detenuti. Purtroppo, non disponiamo dei dati relativi alla sua articolazione interna. L'unica indicazione di rilievo sembra essere, ancora una volta, la composizione di genere. Anche in questo caso la prevalenza è maschile: le donne sono solamente il 35,2%.

Le "non forze di lavoro": l'indagine speciale del 1971

Come anticipato sopra, nel 1971 il tema degli inattivi trova un nuovo approfondimento nell'indagine speciale Istat sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro (Istat, 1971). L'interesse per questa fonte deriva dal fatto che essa si propone esplicitamente di indagare le motivazioni che escludono una parte consistente della popolazione dal mercato del lavoro. Tema, questo, che sarà in seguito ripreso e sistematizzato anche all'interno della periodica rilevazione Istat sulle forze di lavoro, a testimonianza di un interesse crescente nella società dell'epoca per questo fenomeno.

La scelta di condurre un'indagine approfondita sul tema degli inattivi può essere fatta risalire a diversi fattori. Anzitutto le evoluzioni in corso nel mercato del lavoro, a loro volta riconducibili a cambiamenti organizzativi nelle imprese e a processi di esternalizzazione e decentramento, che comportano una maggiore precarizzazione.

Oggetto di attenzione – e di preoccupazione – è anche la crescita della disoccupazione giovanile, imputata a un disallineamento tra scuola e mercato del lavoro, che lascia intravedere fenomeni di disoccupazione intellettuale. Ci si interroga, inoltre, sugli effetti sui tassi di disoccupazione di una crescita salariale più marcata rispetto all'andamento della produttività del

[13] La convinzione, cioè, che in un sistema economico ci sia una quantità fissa di lavoro disponibile. Essa, oltre a presupporre la staticità del sistema stesso, nel caso degli interventi sui sistemi pensionistici presuppone anche la perfetta sostituibilità fra lavoratori giovani e anziani.

lavoro e dell'indicizzazione dei salari, fenomeni conseguenti all'autunno caldo e alla crescente conflittualità operaia. Tra i cambiamenti strutturali che stanno emergendo in questi anni occorre segnalare anche la crescita della disoccupazione femminile, portato – per certi versi paradossale – di una progressiva emancipazione che spinge un numero maggiore di donne alla ricerca attiva di un lavoro.

L'insieme di questi fenomeni genera una ripresa di interesse per il tema della disoccupazione e per le caratteristiche da essa assunte. La disoccupazione, inoltre, è percepita e inquadrata come un fenomeno involontario e potenzialmente di lunga durata, dovuto alle caratteristiche della domanda di lavoro. **La ricerca attiva di un lavoro diventa un elemento in grado di discriminare tra disoccupati e inattivi**.

Alcuni degli approfondimenti che caratterizzano l'inchiesta derivano direttamente dalle indagini economiche e sociologiche dell'epoca. Giorgio La Malfa e Salvatore Vinci, per esempio, collegano l'aumento del tasso di inattività al calo della domanda di lavoro e agli effetti di scoraggiamento che si registrerebbero nelle fasce deboli del mercato del lavoro. Sarebbero quindi soprattutto donne, giovani e anziani a rinunciare a cercare occupazione[14].

Il primo effetto di queste riflessioni è una maggiore sfumatura nei dati: **tra appartenenti e non appartenenti alle forze di lavoro esiste un *continuum* di condizioni e di situazioni**. Il discrimine è ancora posto nel dato "oggettivo" della ricerca attiva di un lavoro, ma l'indagine approfondisce anche più generiche disponibilità "soggettive" verso il lavoro:

> fra la "popolazione inattiva" possono esservi persone che avrebbero bensì una vaga disposizione ad occuparsi, ma tale disposizione è così indeterminata e soprattutto così condizionata (facilità di accesso al posto di lavoro desiderato; tipo e orario dell'occupazione preferita, entità dell'emolumento che potrebbe spingere a intraprendere un lavoro, ecc.) che non sarebbe ragionevole includere tali persone nella "offerta di lavoro", in quanto, appunto, possono rientrare in tale "offerta" solo le persone che sono disposte ad accettare le condizioni di lavoro che il mercato pro-tempore può offrire in concreto, e che al tempo stesso ricercano attivamente, nel senso sopra indicato, un posto di lavoro (Istat, 1971, p. 5).

L'indagine, oltre a registrare eventuali "disponibilità condizionate" verso la partecipazione al mercato del lavoro, approfondisce le ragioni che han-

[14] Si veda La Malfa - Vinci (1979). Uno degli effetti paradossali di questo fenomeno è la riduzione del tasso di disoccupazione, determinata da una contrazione della popolazione attiva. Altri studi si erano occupati del fenomeno della disoccupazione scoraggiata anche in precedenza. Si vedano, per esempio, Buccafusco (1974), Jannaccone Pazzi (1971). Per un quadro di insieme si rimanda a Cassetti (1975).

no spinto gli intervistati ad abbandonare l'attività esercitata in precedenza. Le cause della mancata partecipazione al mercato del lavoro vengono raggruppate in impossibilità, indifferenza, sottovalutazione delle proprie capacità e sfiducia derivante da passati tentativi infruttuosi di trovare un lavoro.

Per inquadrare nella giusta luce tutti questi fenomeni conviene, ancora una volta, affidarsi ai dati. Occorre anzitutto ribadire che la gran parte delle "non forze di lavoro" (NFL) ricade nelle consuete categorie delle casalinghe, dei pensionati e degli studenti. Su poco meno di 22 milioni di persone, di età compresa tra 10 e 70 anni, le casalinghe sono 10 milioni 557mila, i pensionati 4 milioni 253mila. Gli studenti con un'età superiore ai 13 anni, aumentati di numero rispetto alle precedenti rilevazioni, sono 3 milioni 290mila. La categoria residuale degli "altri" comprende 3 milioni 888mila persone. La maggior parte (3 milioni 251mila) è costituita da ragazzi in età scolare (10-13). Le 637mila persone rimanenti (di cui 477mila maschi) sono militari di leva, benestanti, inabili e "anziani".

Gli approfondimenti dedicati ai motivi dell'inattività si concentrano sulla quota dei rispondenti di età compresa tra 14 e 70 anni (18 milioni 737mila persone). Addirittura il 97,5% (18 milioni 269mila persone) dichiara di non cercare lavoro per motivi "oggettivi": tra questi troviamo doveri familiari o di studio, ragioni di salute o di età, assenza di bisogno. Coloro che si dichiarano inattivi per ragioni di carattere "soggettivo" sono invece solo 468mila, il 2,5% del totale. All'interno dell'insieme degli inattivi per ragioni "oggettive" le persone disposte a svolgere – a particolari condizioni – un'attività lavorativa retribuita sono, nel complesso, solamente il 17,1%. Come era lecito aspettarsi, questa percentuale è maggiore tra chi non lavora per motivi di studio (20%), mentre è più bassa tra chi denuncia ragioni di salute o di età (7,1%). Pur in presenza di inattività dovuta a ragioni oggettive e difficilmente modificabili, quindi, è possibile registrare una certa variabilità interna alla categoria.

Rielaborando i dati è possibile approssimare una disaggregazione per genere e per classi di età. La rielaborazione sconta qualche inevitabile imprecisione nel calcolo del rapporto tra i generi, soprattutto dove il numero delle ricorrenze è minore e quindi gli errori dovuti ad arrotondamenti e limiti del campionamento vengono amplificati. Essa, tuttavia, consente perlomeno di avere qualche indicazione sul fenomeno dell'inattività tra i maschi adulti.

Tabella 2 - NFL in età 14-70 anni, M+F, secondo l'età e il gruppo di motivi della non ricerca di un'occupazione (migliaia)

Motivi della non ricerca di un'occupazione	Classi di età (anni compiuti)							
	14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-70	Totale
I Gruppo (fattori oggettivi)	**2.959**	**2.953**	**2.745**	**2.797**	**2.663**	**1.976**	**2.176**	**18.269**
doveri familiari	282	1.686	2.352	2.123	1.243	356	190	**8.232**
studio	2.472	716	12	1*	1*	1*	–	**3.203**
salute o età	34	94	162	405	1.153	1.464	1.871	**5.183**
assenza di bisogno	50	135	152	222	244	147	108	**1.058**
altri motivi (attesa di proposte di lavoro o di iniziare a breve un'attività)	121	322	67	46	22	8	7	**593**
II Gruppo (fattori soggettivi)	**76**	**74**	**56**	**54**	**62**	**75**	**71**	**468**
Totale	**3.035**	**3.027**	**2.801**	**2.851**	**2.725**	**2.051**	**2.247**	**18.737**

Fonte: rielaborazione dati *Indagine speciale sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro,* febbraio 1971.
Nota: * Valori solamente indicativi a causa delle dimensioni del campione e dell'arrotondamento dei dati.

Tabella 3 - NFL in età 14-70 anni, percentuale M, secondo l'età e il gruppo di motivi della non ricerca di un'occupazione

Motivi della non ricerca di un'occupazione	Classi di età (anni compiuti)							
	14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-70	Totale
I Gruppo	**48,1**	**23,9**	**2,3**	**4,8**	**14,7**	**35,6**	**41,5**	**23,7**
doveri familiari	1,8	0,5	–	–	0,6	1,7	2,6	**0,4**
studio	55,7	64,4	75*	100*	100*	100*	–	**57,7**
salute o età	44,1	37,2	29,6	30,4	30,3	44,0	45,6	**39,9**
assenza di bisogno	10,0	3,0	0,7	1,8	11,9	32,0	36,1	**12,2**
altri motivi (attesa di proposte di lavoro o di iniziare a breve un'attività)	19,0	61,2	4,5	8,7	22,7	75*	71,4*	**41,0**
II Gruppo	**19,7**	**8,1**	**5,4***	**3,7***	**12,9**	**42,7**	**52,1**	**22,0**
Totale	**47,4**	**23,5**	**2,3**	**4,7**	**14,7**	**35,9**	**41,8**	**23,6**

Fonte: rielaborazione dati *Indagine speciale sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro*, febbraio 1971.
Nota: * Valori solamente indicativi a causa delle dimensioni del campione e dell'arrotondamento dei dati.

Come si può vedere dalle tabelle riportate, l'inattività nel suo insieme è un fenomeno in larga misura femminile. La componente maschile dà conto, infatti, di meno di un quarto del fenomeno. Essa risulta maggioritaria tra le NFL per ragioni di studio e piuttosto significativa tra le NFL legate a ragioni di salute o di età. **La quota maschile è invece sostanzialmente trascurabile tra le NFL vincolate da doveri familiari e molto contenuta tra coloro che giustificano la propria inattività come assenza di bisogno.** Il peso percentuale delle donne impegnate in lavori di cura condiziona ampiamente l'intera distribuzione di genere degli inattivi in ogni fascia d'età. Ne consegue che la componente maschile tende ad avere un peso maggiore nelle fasce d'età più basse – quando il vincolo principale sono le ragioni di studio – e per gli over 60, quando emergono con più forza le "ragioni di salute o di età".

Il gruppo degli inattivi legati a motivi "soggettivi" (gli "scoraggiati"), nonostante l'attenzione ricevuta, è nel complesso contenuto[15]. Come già accennato si tratta, in totale, di 468mila persone, per il 22% uomini. La categoria comprende coloro che in passato hanno cercato lavoro senza successo e coloro che si percepiscono inadatti perché troppo giovani, troppo anziani o perché insufficientemente preparati. La disponibilità a iniziare – alle giuste condizioni – un'attività lavorativa retribuita, all'interno di questo gruppo, è molto maggiore rispetto alle persone inattive per ragioni oggettive. Tra chi dichiara problematiche legate all'età o alla preparazione la percentuale è infatti del 39,2%. Sale all'89,7% tra coloro che in passato hanno cercato un impiego senza successo. Pur trattandosi di una categoria contenuta nei numeri (468mila persone, come detto, pari al 2,5% degli inattivi), essa presenta quindi – in potenza – maggiori possibilità di attivazione tramite interventi mirati e di contesto. Nel complesso, infatti, essa racchiude 104mila persone disponibili al lavoro ma deluse da rifiuti passati (gli "scoraggiati" in senso stretto) e 138mila disponibili ma frenate da età o preparazione insufficiente (gli "scoraggiati" in senso lato).

Interessante anche il dato geografico. Gli inattivi legati a fattori "soggettivi" pesano per il 2% delle NFL al Centro-Nord e per il 3,5% nel Mezzogiorno. Sul totale di 116mila persone che rinunciano a cercare un lavoro perché lo hanno cercato invano in passato il 75,9% vive nel Mezzogiorno e solo il 24,1% al Centro-Nord che pure conta il 63,7% del totale delle NFL.

Altro aspetto su cui giova soffermare l'attenzione riguarda le condizioni che consentirebbero alle NFL di tornare nel mercato del lavoro. Tra inattivi per cause oggettive e inattivi per ragioni soggettive l'inchiesta registra un totale di 3 milioni 370mila persone disposte – a certe condizioni – a intraprendere un'attività lavorativa retribuita. Di queste il 78,5% (2 milioni

[15] Il dato è in linea con le rilevazioni svolte negli Stati Uniti nel 1966: su 52 milioni 300mila inattivi gli scoraggiati sarebbero al più 754mila. Ne parla De Meo (1970). Si vedano, in particolare pp. 16 ss.

644mila) è costituito da femmine, solamente 726mila sono i maschi. Questo squilibrio di genere si limita però a riflettere quello della popolazione generale degli inattivi: nella fascia d'età 14-70 anni le donne sono il 76,4% del totale. Occorre tuttavia rilevare che la componente femminile è distribuita in modo piuttosto omogeneo tra le varie classi di età, mentre tra i maschi chi tende a essere aperto verso un possibile impiego si concentra nelle fasce d'età più giovani (il 63,6% ha meno di 30 anni, oltre venti punti percentuali più del dato femminile).

Tra chi si dichiara disposto a iniziare un'attività lavorativa retribuita il 24,9% pone come condizione che l'attività possa svolgersi in casa. Il 56,6% che essa si svolga nelle vicinanze dell'abitazione. La disponibilità a spostarsi ovunque l'ipotetico lavoro richieda, espressa dal 18,5% dei rispondenti, mostra anch'essa uno squilibrio di genere. È disposto a spostarsi un maschio su tre, ma solo il 14,5% delle donne. Anche questo, evidentemente, è il riflesso di un maggior impegno femminile nei lavori di cura.

Un secondo ordine di vincoli riguarda la durata dell'impiego. In questo caso i limiti maggiori sono posti dalla componente maschile. Mentre il 43% dei maschi accetterebbe al più un impiego della durata di qualche mese, un vincolo analogo è posto solo dal 23,6% delle donne. La spiegazione risiede nella composizione del gruppo maschile: 381mila studenti su 726mila persone disposte a intraprendere un'attività lavorativa (52,5%).

Sempre nella logica di comprendere meglio il rapporto tra inattivi e mercato del lavoro, l'indagine dedica ampio spazio anche all'approfondimento delle motivazioni che hanno spinto o trattenuto gli inattivi lontano da un'occupazione retribuita.

Tabella 4 - NFL in età 14-70 anni. Precedenti lavorativi secondo il genere e l'età (valori percentuali)

	Classi di età (anni compiuti)							
	14-19	**20-29**	**30-39**	**40-49**	**50-59**	**60-64**	**65-70**	**Totale**
M: NFL senza precedenti lavorativi	88,0	66,2	40,0	8,9	3,8	2,0	2,0	**41,2**
F: NFL senza precedenti lavorativi	88,3	52,8	42,0	42,1	36,8	29,3	30,3	**45,9**
M: cessazioni negli ultimi 5 anni su totale con precedenti lavorativi	25,0	72,1	41,0	29,3	44,2	53,8	28,9	**42,0**
F: cessazioni negli ultimi 5 anni su totale con precedenti lavorativi	31,7	47,4	17,1	11,8	18,9	20,3	14,5	**21,1**

Fonte: rielaborazione dati *Indagine speciale sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro*, febbraio 1971.

Si noti, anzitutto, la forbice di genere legata all'età: tra i maschi la presenza di precedenti esperienze lavorative diventa progressivamente la norma, mentre nel gruppo femminile, anche nelle età più avanzate, rimane una quota consistente di persone che non hanno mai fatto il loro ingresso nel mercato del lavoro.

Il secondo ordine di informazioni fornito dalla tabella riguarda la persistenza dell'inattività: tra coloro che in ogni classe di età hanno svolto in precedenza attività di lavoro, quanti l'hanno lasciata negli ultimi cinque anni? Il dato maschile registra un andamento altalenante. Inizialmente pesano le esigenze di studio. Soprattutto nelle fasce centrali della vita l'inattività sembra invece essere in larga misura dovuta a fattori persistenti e preesistenti. Chi fuoriesce dal mercato del lavoro in queste classi di età lo fa in larghissima misura per ragioni di salute. Non a caso tra i 30 e i 49 anni il numero degli inattivi tende a essere ridotto anche in valore assoluto. La fuoriuscita dal mercato del lavoro tende invece a crescere con l'età. Come mostra chiaramente la Tabella 5 essa è ampiamente legata a ragioni di salute ma anche, con ogni probabilità, alla maturazione dei requisiti previdenziali. Diversa la dinamica femminile: l'abbandono del mercato del lavoro tende a registrare un picco tra i 20 e i 30 anni e ad avere carattere persistente. Tra le motivazioni dominano le ragioni di famiglia, che solo nelle fasce di età più avanzate vengono sopravanzate da motivi legati a età e salute. Da notare, nel dato femminile, un maggior ruolo di licenziamenti e mancanza di lavoro, a testimonianza di opportunità di lavoro più precarie.

Tabella 5 - NFL in età 14-70 anni che hanno cessato l'attività lavorativa negli ultimi cinque anni per sesso ed età. Ripartizione percentuale cause di cessazione dell'attività

	Cause di cessazione dell'attività	Classi di età (anni compiuti)							
		14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-70	Totale
M	Motivi di famiglia	–	0,6*	–	2,8*	0,6*	0,3*	0,4*	**0,5**
	Motivi di studio	76,7	13,9	–	–	–	–	–	**5,2**
	Motivi di età o salute	–	3,5	75,0	86,1	85,9	85,8	88,3	**69,9**
	Licenziamento, mancanza di lavoro e simili	4,7*	2,3	18,8*	5,6*	4,1	4,9	2,6	**4,0**
	Altro (servizio di leva, opposizione dei familiari, eccessiva distanza del posto di lavoro, cessazione del bisogno di guadagnare, ecc.)	18,6	79,8	6,3*	5,6*	9,4	9,0	8,6	**20,4**
	Tutte le cause	100	100	100	100	100	100	100	**100**

(*Segue*)

	Cause di cessazione dell'attività	Classi di età (anni compiuti)							
		14-19	20-29	30-39	40-49	50-59	60-64	65-70	Totale
F	Motivi di famiglia	44,1	81,9	71,6	41,4	16,5	8,5	3,0	**48,2**
	Motivi di studio	27,1	1,2	0,4*	0,0	0,0	0,0	0,0	**1,4**
	Motivi di età o salute	5,1*	3,1	9,2	30,6	65,1	76,2	82,6	**32,8**
	Licenziamento, mancanza di lavoro e simili	16,9	8,5	11,8	15,1	6,1	4,2	3,0	**8,8**
	Altro (opposizione dei familiari, eccessiva distanza del posto di lavoro, cessazione del bisogno di guadagnare, ecc.)	6,8	5,4	7,0	12,9	12,2	11,1	11,4	**8,9**
	Tutte le cause	100	100	100	100	100	100	100	**100**

Fonte: rielaborazione dati *Indagine speciale sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro*, febbraio 1971.
Nota: * Valori solamente indicativi a causa delle dimensioni del campione e dell'arrotondamento dei dati.

L'indagine speciale del 1971, con la sua ricchezza di informazioni sulle persone lasciate ai margini del mercato del lavoro, segnerà un punto di svolta anche per le normali indagini periodiche sulle forze di lavoro. Negli anni successivi, verranno realizzati nuovi approfondimenti per valutare più da vicino la mancata ricerca di lavoro da parte dei disoccupati. Con il 1977, quindi, le indagini inizieranno a registrare anche il lavoro precario, occasionale e informale e a censire le persone che pur volendo lavorare non stanno attivamente cercando un impiego (Favero - Trivellato, 2000). L'evoluzione in corso nella società e nel sistema produttivo, ancora una volta, non possono che riflettersi nelle statistiche che vengono prodotte.

Conclusioni

Questo capitolo ha toccato, inevitabilmente, solo alcuni aspetti del complesso fenomeno dell'inattività. Il tema emerge, indirettamente, da molti altri ambiti delle statistiche nazionali dedicate nel corso di oltre un secolo al mercato del lavoro. Un esempio potrebbe essere l'interesse degli ultimi decenni per il lavoro sommerso (Frey, 1997; Baldassarini, 1993; Salamone, 1982), aspetto che per certi versi ricalca la maggiore consapevolezza per il fenomeno della disoccupazione maturata nel passaggio tra Ottocento e Novecento. Analogamente, qualche considerazione sul tema dell'inattività

potrebbe essere ricavata – per sottrazione – dagli studi che si propongono di analizzare l'evoluzione della popolazione attiva in Italia (Vallega, 1965) o dalle analisi che prendono in considerazione alcuni aspetti peculiari del mercato del lavoro (Barberis, 1970).

Al di là dei limiti di approfondimento e di taglio che caratterizzano questa ricostruzione, uno sguardo di lungo periodo sembra consentire di mettere a fuoco almeno alcune dinamiche di ordine generale. La stretta correlazione fra mercato del lavoro e società, testimoniata per esempio dalle caratteristiche dell'inattività femminile; il ruolo dello Stato e delle sue politiche: non solo leggi e regolamenti direttamente attinenti al lavoro salariato, ma anche politica scolastica e welfare, solo per citarne alcuni.

La maggiore articolazione delle statistiche nel secondo dopoguerra e la crescente attenzione per il fenomeno dell'inattività sembrano direttamente riconducibili anche alla progressiva affermazione di un ideale basato su un sistema occupazionale stabile di matrice industriale, caratterizzato dalla continuità salariale. Alcuni limiti di questo approccio erano già evidenti nei fenomeni della sottoccupazione agricola, ancora molto diffusa lungo tutti gli anni Cinquanta. Lo diventeranno ancora di più con le profonde trasformazioni avviate nella struttura economica del Paese negli anni Settanta. La diffusione di nuove tipologie contrattuali e di fenomeni di flessibilizzazione/precarizzazione del lavoro nell'Italia degli ultimi decenni non fanno che confermare l'esigenza di conoscere a fondo i "margini" del mercato del lavoro e le complesse dinamiche economiche, culturali, familiari e sociali che mediano il rapporto tra persona e lavoro: presupposto fondamentale per calibrare le scelte di tutti gli attori chiamati a contribuire – ai più diversi livelli e con diversi gradi di responsabilità – al governo della società.

1.2. La prospettiva statistica

Confini porosi e problemi di comparazione

di Giulia Rivellini, Augusto Cocorullo

Fonti statistiche ufficiali

Per avviare una ricerca su zone "d'ombra", ossia inesplorate, della popolazione maschile adulta inattiva, il primo passo è provare a comprendere quanto sia noto in termini quantitativi, quanto potrebbe esserlo con analisi *ad hoc* e quanto invece ancora rimarrebbe sconosciuto.

A tal fine è utile richiamare il significato di fonte statistica ufficiale, la cui consultazione è inevitabile per svolgere ricerche quantitative sul fenomeno dell'inattività. Per **statistica ufficiale** si intende la produzione statistica contenuta nel Programma statistico nazionale, nei programmi statistici regionali e, in generale, quella prodotta dagli Enti e Uffici del Sistema statistico nazionale (Sistan) intendendo, rispettivamente, gli enti e gli organismi pubblici di informazione statistica (di cui all'art. 2, comma 1, lettera *h*, del decreto legislativo 6 settembre 1989, n. 322) e gli Uffici di statistica costituiti ai sensi del medesimo decreto legislativo n. 322/1989 e della legge 28 aprile 1998, n. 125[1].

Anche la **distinzione tra dati aggregati e dati elementari o dati individuali** può aiutare nel condurre analisi quantitative. Questi ultimi sono generati dagli enti produttori di statistiche ufficiali, nel rispetto di aspetti di rilievo, quali la solidità della metodologia di rilevazione, la pertinenza, l'accuratezza nel rispecchiare la realtà osservata, l'attendibilità e l'accessibilità da parte degli utenti. In origine i dati sono sempre individuali, ma la differenza tra **microdati** (dati individuali) e dati aggregati o collettivi emerge al momento del rilascio all'utente. Il rilascio tipico è in forma collettiva o aggregata: le elaborazioni sono parzialmente fatte da altri e i ricercatori sono in grado di modificarle solo parzialmente (cambiare la variabile che intesta le righe di una tabella, cambiare il dettaglio territoriale con cui vengono presentati i dati aggregati, ecc.). Se però i dati aggregati sono pubblicati con

[1] Per approfondimenti sul significato di ufficialità si veda il codice delle statistiche ufficiali riportato in https://www.istat.it/it/files/2011/11/codice_statistica.pdf.

classi di età decennali, invece che quinquennali (come magari servirebbe al ricercatore) allora le analisi con questa tipologia di dati saranno limitate e/o vincolate dalle scelte che fa l'ente responsabile del rilascio dei dati.

Non è difficile fare un esempio calato nella tematica di questo studio. Se si interroga IstatData (https://esploradati.istat.it/databrowser/) – il data warehouse di diffusione che permette l'accesso ai dati aggregati prodotti dall'Istat – per recuperare i tassi di inattività della popolazione maschile nella ripartizione geografica del Nord-Ovest, distinti per fasce di età, si ottiene quanto riprodotto in Tabella 1. Se la ricerca, come nel nostro caso, si focalizza sul gruppo dei maschi adulti di età 30-54 anni, la tabella prodotta non aiuta perché con i dati aggregati non possiamo conoscere il valore del tasso nella classe di età di interesse. L'Istat aggrega le informazioni sull'inattività scegliendo alcune modalità di costruzione delle classi e su queste non si può intervenire, né tanto meno è corretto fare la somma tra tassi di classi di età adiacenti, poiché i numeratori e i denominatori da cui originano i tassi non sono noti e bisognerebbe ricostruirli per le classi di interesse.

Tabella 1 - Tassi di inattività per classi di età, maschi, Nord-Ovest, anno 2024. Esempio di dati aggregati

Classe di età	2024
15-24 anni	67,5
18-29 anni	38,0
15-29 anni	50,0
25-34 anni	10,8
15-34 anni	38,3
35-44 anni	*4,0*
35-49 anni	*4,1*
45-54 anni	*4,9*
55-64 anni	27,3
50-64 anni	19,7
20-64 anni	15,0
15-64 anni	20,9
55-74 anni	52,4
15-74 anni	30,7
15 anni e più	39,1
15-89 anni	38,5
50-74 anni	41,2

Fonte: https://esploradati.istat.it/databrowser/

I microdati sono invece informazioni riportate spesso sotto forma di matrici dove ogni riga è un'unità di analisi (come l'individuo, la famiglia, l'impresa) e per ogni unità di analisi sono raccolte informazioni che appaiono come colonne della matrice stessa e sono di norma codificate (entro un *codebook* che si accompagna al file dei microdati per la ricerca messi a disposizione dagli enti produttori di statistiche). Nell'esempio riportato in Tabella 2 sono raccolti dati elementari relativi a 6 unità statistiche (colonna 1 - codice_quest), 3 famiglie (colonna 3) di cui la "1", presumibilmente coppia, composta da 2 persone occupate (colonna 7 - condizione professionale) , la "2" composta da un'unica persona femmina (colonna 6 - genere), ritirata dal lavoro, di età pari a 67 anni e la "3" da una madre cinquantenne con due figli (colonna 4 - relazione di parentela) rispettivamente di 24 e 20 anni, entrambi studenti.

Tabella 2 - Esempio di matrice di microdati

Codice_ quest (1)	Componente della famiglia (2)	Famiglia (3)	Relazione parentela (4)	Età (5)	Genere (6)	Condizione professionale (7)
001	*1*	*1*	*1*	*30*	*1*	*1*
002	2	1	2	28	2	1
003	1	2	1	67	2	7
004	*1*	*3*	*1*	*50*	*2*	*1*
005	2	3	6	24	2	5
006	3	3	6	20	1	5

Fonte: nostra rielaborazione da De Santis (2010).

Avendo accesso ai microdati si potrebbero aggregare le informazioni sulla condizione professionale nella classe di età di interesse (30-54 anni), dove ricadrebbero le unità statistiche "001" e "004" della Tabella 2.

Una seconda distinzione utile da richiamare è quella tra i dati campionari e quelli censuari. I primi traggono origine da rilevazioni effettuate su un campione di unità statistiche, estratto, con criteri probabilistici o meno, dalla popolazione oggetto di indagine. I dati censuari sono invece generati da rilevazioni esaustive, ovvero condotte su tutte le unità statistiche di una popolazione, senza dover campionarne una parte. L'utilizzo di microdati tratti da rilevazioni effettuate su campioni probabilistici richiede necessariamente la ponderazione delle distribuzioni di frequenza con i pesi campionari messi a disposizione dall'ente stesso[2]. Questa procedura

[2] A tal fine si suggerisce di consultare le note metodologiche che solitamente accompagnano la diffusione dei microdati a uso pubblico.

rende le stime campionarie non distorte, ossia statisticamente rappresentative della popolazione oggetto di indagine.

La lettura dei questionari delle rilevazioni aiuta infine a comprendere l'origine del dato già elaborato o da elaborare e conseguentemente a valutare se è possibile risalire alle informazioni di interesse per lo studio.

Aspetti definitori e risultati della rassegna

Nella rassegna proposta si considerano solo rilevazioni condotte da enti italiani. Pur tuttavia si segnala che: la Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL) è stata progettata sulla base delle indicazioni di Eurostat che rendono armonizzati e quindi comparabili le risultanze tra Paesi europei; il Luxembourg Income Study (LIS), nel seguito richiamato, è una base dati internazionale. A seguire si citano poi altre fonti non italiane utili a impostare un lavoro di ricerca comparativo tra Paesi europei.

Secondo la terminologia adottata dall'Istat, le **forze di lavoro** sono rappresentate da persone di età compresa tra i 15 e i 74 anni occupate e disoccupate. I **disoccupati** sono invece persone non occupate che hanno effettuato almeno un'azione attiva di ricerca di lavoro nelle quattro settimane che precedono la settimana cui le informazioni sono riferite e sono disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive; oppure inizieranno un lavoro entro tre mesi dalla settimana cui le informazioni sono riferite e sarebbero disponibili a lavorare (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro. Gli **inattivi** sono genericamente identificati come "persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero le persone non classificate come occupate o in cerca di occupazione (disoccupate)". Con maggiore dettaglio si specifica poi che rientrano nella categoria di inattivi (cfr. Glossario Istat, consultato il 17/9/2025; Oecd, 2025; Ilostat, 2019[3]):

a) coloro che non hanno cercato lavoro nelle ultime quattro settimane e non sono disponibili a lavorare entro due settimane dall'intervista (**inattivi non disponibili**);

b) coloro che, pur non avendo cercato un lavoro nelle ultime quattro settimane, si sono dichiarati disponibili a iniziare un lavoro entro due

[3] Oecd (2025), https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/data/datasets/employability-data/LFSNOTES_SOURCES.pdf (agg. al 26/02/2025).
Ilostat (2019), https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/publications/WCMS_714359/lang–en/index.htm (consultato il 22/09/2025).

settimane dall'intervista (**inattivi non in cerca, ma disponibili – cosiddetti scoraggiati**);

c) coloro che hanno cercato un lavoro nelle ultime quattro settimane, ma che non sono disponibili a iniziare un lavoro entro due settimane dall'intervista (**attivi non disponibili**).

Più sinteticamente coloro che ricadono nelle condizioni b) e c) sono anche identificati come **"forze di lavoro potenziali"**.

Quando però si interrogano le banche dati generali o censuarie (https://www.istat.it/dati/banche-dati/) è utile chiarire che gli inattivi possono essere classificati anche in base alla cosiddetta "condizione professionale" definita come "condizione occupazionale autodichiarata dell'individuo rispetto al mercato del lavoro". Ovviamente, quando l'individuo non ricade nelle forze di lavoro – ed è quindi inattivo – la condizione osservata sarà "non professionale". La Tabella 3 – elaborata sugli ultimi dati censuari disponibili – chiarisce il punto.

Tabella 3 - Popolazione residente di 15 anni e più per condizione professionale. Maschi in età 25-49 anni, Italia, 2023

Forze di lavoro	**7.822.840**	
Occupato	7.289.117	
In cerca di occupazione	533.723	
Non forze di lavoro	**1.114.844**	
Percettore/rice di una o più pensioni per effetto di attività lavorativa precedente o di redditi da capitale	109.521	Specifiche degli inattivi
Studente/ssa	174.282	
Casalinga/o	145.753	
In altra condizione	685.288	
Totale	**8.937.684**	

Fonte: nostra elaborazione su banca dati dedicata: https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/censpop.

In Italia, secondo il censimento permanente della popolazione e delle abitazioni (anno 2023, ultimo dato disponibile al momento in cui si scrive), i maschi inattivi in età 25-49 anni (estremi della classe compresi) sono 1.114.844. Tra questi il 61% è "in altra condizione", il 16% è studente, il 13% è casalingo e il 10% è percettore di una o più pensioni.

Ne consegue che, se usate correttamente, anche le banche dati che restituiscono dati aggregati sono in grado di rispondere a domande su dimensioni e caratteristiche della popolazione degli inattivi. La banca dati censuaria consente infatti di avere dati aggregati sugli inattivi per condi-

zione professionale, età e comune di residenza o per condizione professionale, cittadinanza e comune. Accedendo invece alla banca dati generale (IstatData), tema "Lavoro e Retribuzioni", è possibile ricavare informazioni sugli inattivi per provincia, classe di età, età e cittadinanza, età e titolo di studio, motivo dell'inattività, condizione dichiarata, regione e condizione professionale[4]. La Tabella 4 fornisce un esempio ulteriore: tra i maschi adulti in condizione di inattività, il motivo prevalente è non definito, ovvero è "residuale" rispetto ad altri come lo scoraggiamento, o l'attesa per esiti di precedenti azioni di ricerca.

Tabella 4 - Inattivi maschi in età 35-49 anni per motivo, Italia, 2024

Motivo inattività	Val. percentuali
Scoraggiamento	22%
Motivi familiari	6%
Studio, formazione professionale	3%
Aspetta esiti passate azioni di ricerca	19%
Pensione, non interessa anche per motivi di età	3%
Altri motivi	48%
Tutte le voci (n)	467

Fonte: IstatData.

Più tortuoso è invece il percorso da fare quando si utilizzano i microdati, fruibili grazie ai "**file a uso pubblico**" messi a disposizione dall'Istat dal 2013.

Pur tuttavia con questo tipo di informazioni si possono indagare anche altri temi di interesse, utilizzando come variabile principale quella già predisposta sulla condizione professionale. Tale variabile solitamente viene resa disponibile a 3 (occupato/in cerca di occupazione/inattivo) o 10 modalità (occupati/persone in cerca, con precedenti esperienze, ex occupati/persone in cerca, con precedenti esperienze, ex inattivi/persone in cerca, senza precedenti esperienze/inattivi in età lavorativa, cercano non attivamente ma disponibili/inattivi in età lavorativa, cercano ma non disponibili/inattivi in età lavorativa, non cercano ma disponibili/inattivi in età lavorativa, non cercano e non disponibili (anche militari di leva e inabili al lavoro)/inattivi in età non lavorativa, meno di 15 anni/inattivi in età non lavorativa, più di 64 anni).

[4] Si intende in tal caso la distinzione tra forze di lavoro potenziali e persone che "non cercano e non sono disponibili".

Costruiti a partire dai corrispondenti file per la ricerca MFR, pur ridotti parzialmente nel loro contenuto informativo, a seguito dell'applicazione di tecniche di protezione della riservatezza di dati personali, i file a uso pubblico sono accessibili liberamente dall'area dedicata del sito web dell'Istat e attualmente sono disponibili per 20 rilevazioni riportate al seguente link: https://www.istat.it/tag/microdati-ad-uso-pubblico.

In questo caso, se è disponibile una variabile già predisposta sulla condizione professionale, allora qualunque tipo di analisi dovrà tenere sotto controllo questa informazione. Se per esempio si volesse studiare il percorso formativo degli inattivi, una volta identificata la rilevazione adeguata, le analisi bivariate e/o multivariate potrebbero essere svolte dopo aver filtrato i dati elementari in base alle modalità della variabile "condizione professionale".

Quando invece è necessario valutare se una rilevazione campionaria e/o censuaria sia di interesse per studiare dimensioni e caratteristiche della popolazione degli inattivi è consigliabile consultare il questionario, alla ricerca dei quesiti utili a definire un intervistato/a come inattivo/a professionalmente. A tal fine, in linea con la definizione sopra riportata, si precisa che per intercettare la condizione di inattività non è sufficiente rilevare lo stato di disoccupazione. Bisogna anche verificare se mancano uno o entrambi dei seguenti attributi:

– lo stato di ricerca attiva di lavoro;

– la disponibilità a iniziare la nuova occupazione nelle due settimane successive.

Sfogliare il questionario aiuta poi a ritrovare tematiche studiabili con il medesimo insieme di dati elementari. Nel prosieguo si illustrerà questa operazione per sette rilevazioni campionarie, considerate come le più diffuse negli studi sociodemografici e socioeconomici di respiro prevalentemente nazionale. Per ciascuna di esse si forniranno informazioni generali anche sulla metodologia di realizzazione e sulla rappresentatività statistica delle stime, utili nella fase di interpretazione dei risultati; si presenteranno inoltre estratti del questionario stesso per facilitarne l'utilizzo.

Rilevazione sulle forze di lavoro[5]

L'indagine di tipo campionario coinvolge, ogni anno, oltre 250mila famiglie residenti in Italia (per un totale di 600mila individui) distribuite in circa 1.400 comuni italiani. Questa rilevazione rappresenta la fonte

[5] https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/forze-lavoro/

di informazione statistica più tempestiva sul mercato del lavoro italiano. Le informazioni rilevate presso la popolazione costituiscono la base sulla quale vengono derivate le stime ufficiali degli occupati e dei disoccupati, nonché le informazioni sui principali aggregati dell'offerta di lavoro – professione, settore di attività economica, ore lavorate, tipologia e durata dei contratti, formazione. Le famiglie da intervistare vengono estratte casualmente utilizzando l'Anagrafe Nazionale della Popolazione Residente (Anpr), secondo una strategia di campionamento volta a costruire un campione statisticamente rappresentativo della popolazione residente in Italia relativamente alle variabili oggetto d'indagine. Le famiglie rientranti nel campione vengono intervistate 4 volte nell'arco di 15 mesi e tutti i componenti delle famiglie del campione estratto rispondono ai quesiti posti da un intervistatore che si reca a domicilio per la prima intervista. Successivamente, per le famiglie di cui si dispone del numero di telefono, le interviste vengono effettuate telefonicamente. Se uno dei componenti della famiglia campionata fosse assente o impegnato si chiederà un appuntamento entro l'arco di tempo previsto per la rilevazione; in caso di impossibilità i quesiti vengono posti a un altro familiare che risponde per conto della persona assente. I dati sono diffusi a livello regionale ogni trimestre e a livello provinciale nella media d'anno. Inoltre, i dati elementari rilevati nel corso dell'indagine sono resi disponibili gratuitamente per gli utenti e i ricercatori che ne facciano richiesta motivata per fini di ricerca scientifica (file standard e file per la ricerca)[6]. L'indagine è stata negli anni revisionata, sostanzialmente per soddisfare i requisiti di armonizzazione dell'Unione europea, contenuti nel regolamento n. 577/98 del 9 marzo 1998 (cfr. Istat, 2006).

Osservando le sezioni del questionario individuale disponibile online[7], si coglie chiaramente la non immediatezza nel rilevare la condizione di inattività del singolo membro della famiglia campionata. **Non esiste, infatti, una sezione esplicitamente dedicata a tale condizione, né è indicato un percorso logico per identificarla**. Pur tuttavia la presenza della condizione di "non occupato" osservata nella sezione B, insieme alle sezioni E ("Precedenti esperienze di lavoro") ed F ("Ricerca di lavoro") entrambe per i non occupati di età 18-69 anni (Figura 1) rendono l'indagine adeguata a rilevare anche la condizione di inattività. La presenza delle variabili "Condizione

[6] Per approfondimenti sulla metodologia della rilevazione si consultino le *Note metodologiche* disponibili al link https://www.istat.it/microdati/rilevazione-sulle-forze-di-lavoro-dati-trasversali-trimestrali/.

[7] Il questionario è inserito nella cartella metadati, disponibile nel materiale scaricabile (download) al link: https://www.istat.it/microdati/rilevazione-sulle-forze-di-lavoro-dati-trasversali-trimestrali/.

professionale" a 3 e a 10 modalità[8], nella lista delle variabili pubblicata dall'Istat insieme al file dei microdati a uso pubblico[9], conferma l'evidente pertinenza della rilevazione al tema dell'inattività.

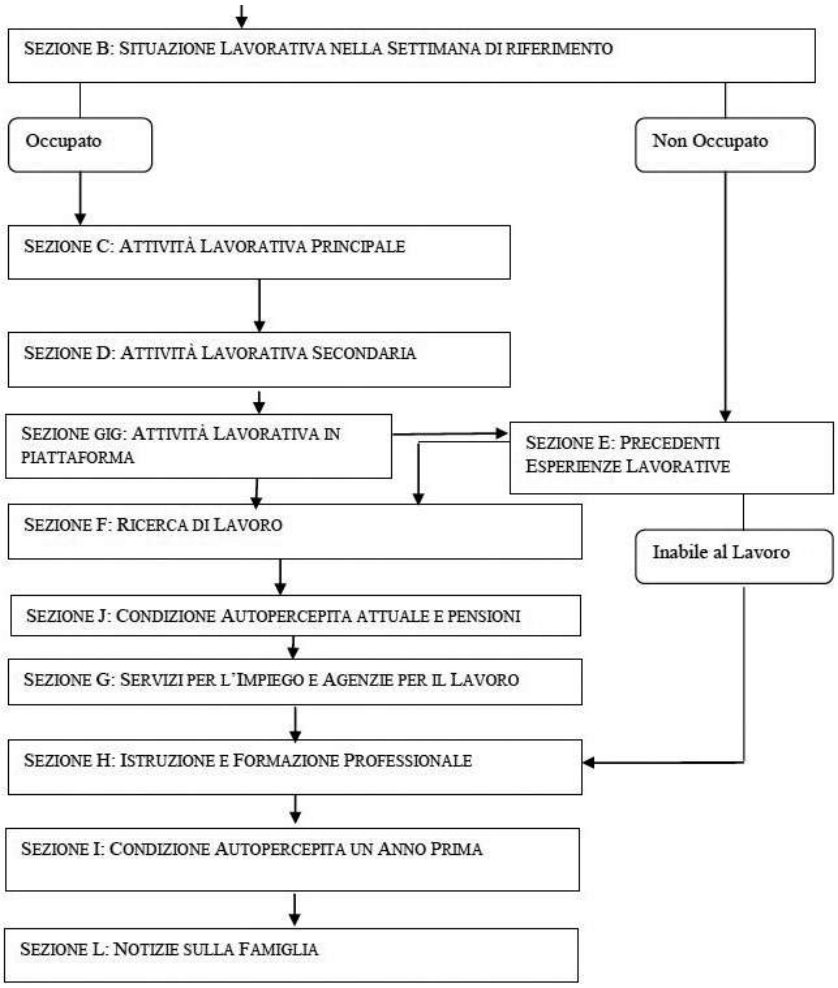
Approfondendo poi la lettura del questionario e verificando la presenza delle variabili statistiche nel file dei microdati a uso pubblico, emergono altre interessanti tematiche riconducibili alla condizione di inattivo/a. Tra queste la sezione E indaga le precedenti esperienze di lavoro, se continuative od occasionali, in qualità o meno di imprenditore/imprenditrice con o senza dipendenti e il motivo che ha indotto l'inattivo/a a smettere di lavorare. Con la sezione J si coglie la condizione professionale autopercepita dagli inattivi, che permette di verificare se c'è un allineamento con la loro reale condizione. Questa stessa condizione autopercepita viene rilevata anche tornando al ricordo di come ci si sentiva un anno prima (sezione I). La sezione G indaga se vengono utilizzati servizi per l'impiego e agenzie per il lavoro e se si percepiscono delle forme economiche di sussidio. Con la sezione H (Istruzione e formazione) si può poi analizzare qual è stato il percorso formativo degli inattivi, ovvero se hanno studiato, che tipo di studi hanno concluso e se i percorsi intrapresi hanno previsto dei collegamenti con il mondo del lavoro. Una serie di variabili ricodificate dall'Istat stesso consente infine di caratterizzare sociodemograficamente gli inattivi[10] (si veda, al riguardo, il Capitolo 3.1).

[8] Nella "Condizione professionale a 3 modalità" è presente la modalità "Inattivo", mentre in quella a 10 modalità è possibile cogliere le varie sfumature di questa condizione. Sono infatti ben 6 le modalità associate alla condizione di inattività: 1) inattivi in età lavorativa, cercano non attivamente ma disponibili; 2) inattivi in età lavorativa, cercano ma non disponibili; 3) inattivi in età lavorativa, non cercano ma disponibili; 4) inattivi in età lavorativa, non cercano e non disponibili (anche militari di leva e inabili al lavoro); 5) inattivi in età non lavorativa, meno di 15 anni; 6) inattivi in età non lavorativa, più di 64 anni.

[9] https://www.istat.it/microdati/rilevazione-sulle-forze-di-lavoro-dati-trasversali-trimestrali/

[10] Titolo di studio a 6 e 8 modalità, area disciplinare del titolo di studio acquisito, tipologia familiare, numero di componenti della famiglia, classe di età, cittadinanza, ripartizione territoriale di residenza.

Figura 1 - Estratto dello schema delle sezioni del questionario individuale[11]



Indagine multiscopo "Aspetti della Vita Quotidiana (AVQ)"[12]

L'indagine rientra nel sistema integrato delle indagini multiscopo dell'Istat, avviato nel 1993 per la produzione di informazioni sugli individui e sulle famiglie che, insieme ai dati generati da fonti amministrative, contribuiscono

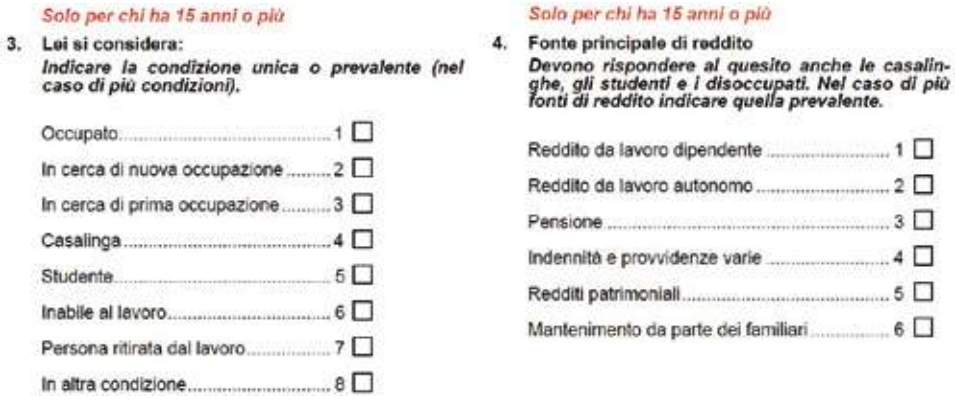
[11] Il questionario completo è consultabile al link: https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/forze-lavoro/, alla voce Questionari e allegati.

[12] https://www.istat.it/microdati/aspetti-della-vita-quotidiana/

a determinare la base informativa del quadro sociale del Paese[13]. L'indagine è realizzata con cadenza annuale su un campione di circa 20.000 famiglie e 50.000 individui e rappresenta, dal 1993, la rilevazione intorno alla quale ruota l'intero sistema di indagini multiscopo. Se da una parte tale indagine permette di costruire le principali serie storiche su molteplici aspetti della vita dei singoli e delle famiglie, dall'altra non entra nel dettaglio delle aree tematiche, approfondite invece dalle altre indagini appartenenti al sistema, svolte con cadenza meno ravvicinata (solitamente cinque anni) (Rivellini et al., 2024; Istat, 2006). Nelle schede individuali del questionario generale (solitamente indicato con frontespizio color rosa) è prevista una serie di quesiti utili che, se trattati congiuntamente, consentono di identificare la condizione di inattività (Figura 2, panel a, b e c).

Figura 2 - Estratti del questionario MOD. ISTAT/IMF-7/A.23[14]

Panel a - Sezione Informazioni generali



Solo per chi ha 15 anni o più

3. **Lei si considera:**
Indicare la condizione unica o prevalente (nel caso di più condizioni).

Occupato ..... 1 ☐
In cerca di nuova occupazione ..... 2 ☐
In cerca di prima occupazione ..... 3 ☐
Casalinga ..... 4 ☐
Studente ..... 5 ☐
Inabile al lavoro ..... 6 ☐
Persona ritirata dal lavoro ..... 7 ☐
In altra condizione ..... 8 ☐

Solo per chi ha 15 anni o più

4. **Fonte principale di reddito**
Devono rispondere al quesito anche le casalinghe, gli studenti e i disoccupati. Nel caso di più fonti di reddito indicare quella prevalente.

Reddito da lavoro dipendente ..... 1 ☐
Reddito da lavoro autonomo ..... 2 ☐
Pensione ..... 3 ☐
Indennità e provvidenze varie ..... 4 ☐
Redditi patrimoniali ..... 5 ☐
Mantenimento da parte dei familiari ..... 6 ☐

Più specificatamente, con i primi due quesiti (panel a), si coglie la condizione unica o prevalente autopercepita, dalla quale si evince lo stato "percepito"

[13] Il progetto del ciclo di indagini multiscopo nella sua costituzione originaria prevedeva: a) un'indagine annuale a carattere generale su aspetti della vita quotidiana; b) un'indagine trimestrale telefonica CATI su viaggi e vacanze dei residenti in Italia; c) cinque indagini tematiche a cadenza quinquennale, rispettivamente su: condizioni di salute e ricorso ai servizi sanitari; i cittadini e il tempo libero, la sicurezza dei cittadini, famiglia e soggetti sociali e condizioni dell'infanzia, l'uso del tempo (Bonarini, 2006). Nel corso degli anni questo assetto ha subito qualche modifica, connessa principalmente a processi di razionalizzazione delle risorse. In questo capitolo si considerano le indagini multiscopo per le quali è previsto l'accesso ai microdati a uso pubblico dall'home page dell'Istat (https://www.istat.it/dati/microdati/ad-uso-pubblico/). Le altre rilevazioni sono tuttavia consultabili facendo richiesta dei file MFR, realizzati per soddisfare esigenze di ricerca scientifica.

[14] Il questionario completo è consultabile al link https://www.istat.it/microdati/aspetti-della-vita-quotidiana/. Il numero delle sezioni può modificarsi nel corso delle varie edizioni delle indagini.

di ricerca attiva di lavoro o di inabilità al lavoro e al tempo stesso la fonte principale di sostentamento. Per capire meglio chi sono coloro che si definiscono "in altra condizione" sarebbe necessario verificare come rispondono le stesse persone ai quesiti della sezione "Ricerca di lavoro" (panel b) che ritraggono la condizione effettiva dei non lavoratori di età pari a 15 anni o più, distinguendo i due attributi fondamentali sopra richiamati, ossia **lo stato di ricerca attiva di lavoro** e **la disponibilità a iniziare la nuova occupazione nelle due settimane successive** al momento dell'intervista. Con i quesiti riportati nel panel c, si raccolgono poi informazioni sulle precedenti esperienze lavorative.

L'elaborazione di queste informazioni – come di consueto recuperabili dal file dei dati elementari – consente quindi di classificare gli individui intervistati come "non occupati né in stato di ricerca attiva di lavoro" e da qui di agganciare tutto il restante patrimonio informativo della rilevazione: la configurazione della famiglia cui "di fatto" l'individuo appartiene e la sua vita di relazione, anche con gli amici e il vicinato, la formazione ricevuta, il tempo libero, la partecipazione politica e sociale, l'attività fisica e sportiva praticata, la zona e l'abitazione in cui vive la famiglia, l'accesso ai servizi, per citare alcuni dei più interessanti per conoscere abitudini e problematiche della vita quotidiana[15].

Panel b - Sezione Ricerca di lavoro

18. RICERCA DI LAVORO *(PER TUTTE LE PERSONE DI 15 ANNI E PIU CHE NON LAVORANO)*

18.1 Lei cerca lavoro?

NO ..... 1 ☐ → andare a dom. 18.3

SÌ ..... 2 ☐

Se SÌ

18.2 Nelle ultime 4 settimane ha fatto qualcosa per cercare lavoro, anche part time o occasionale, o ha cercato di avviare una attività autonoma?

Consideri anche cercare offerte o mettere annunci su giornali o siti, inviare curriculum o una domanda per un concorso, chiedere a parenti, amici, conoscenti, ecc.

NO ..... 1 ☐

SÌ ..... 2 ☐ → andare a domanda 18.4

Se non cerca lavoro o nelle ultime 4 settimane non ha fatto qualcosa per cercare lavoro (dom. 18.1 = 1 o dom. 18.2 =1)

18.3 Per quale motivo?

Ha già un lavoro che inizierà in futuro ..... 1 ☐

Altro motivo ..... 2 ☐

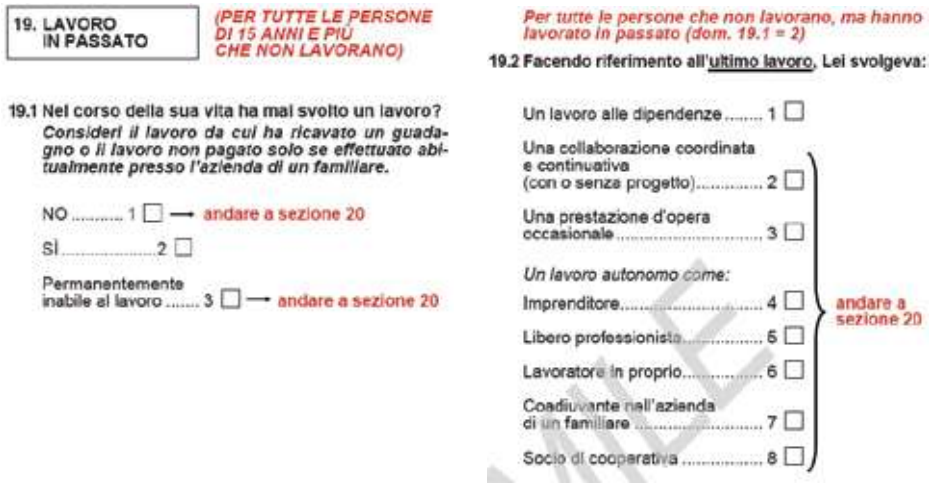
18.4 Sarebbe disposto ad iniziare a lavorare entro 2 settimane?

NO ..... 1 ☐

SÌ ..... 2 ☐

[15] https://www.istat.it/microdati/aspetti-della-vita-quotidiana/

Panel c - Sezione Lavoro in passato


19. LAVORO IN PASSATO

(PER TUTTE LE PERSONE DI 15 ANNI E PIÙ CHE NON LAVORANO)

19.1 Nel corso della sua vita ha mai svolto un lavoro?
Consideri il lavoro da cui ha ricavato un guadagno o il lavoro non pagato solo se effettuato abitualmente presso l'azienda di un familiare.

NO ..... 1 ☐ → andare a sezione 20

SÌ ..... 2 ☐

Permanentemente inabile al lavoro ..... 3 ☐ → andare a sezione 20

Per tutte le persone che non lavorano, ma hanno lavorato in passato (dom. 19.1 = 2)

19.2 Facendo riferimento all'ultimo lavoro, Lei svolgeva:

Un lavoro alle dipendenze ..... 1 ☐

Una collaborazione coordinata e continuativa (con o senza progetto) ..... 2 ☐

Una prestazione d'opera occasionale ..... 3 ☐

Un lavoro autonomo come:

Imprenditore ..... 4 ☐

Libero professionista ..... 5 ☐

Lavoratore in proprio ..... 6 ☐

Coadiuvante nell'azienda di un familiare ..... 7 ☐

Socio di cooperativa ..... 8 ☐

andare a sezione 20

Indagine multiscopo "Famiglia e Soggetti Sociali (FSS) e Ciclo di Vita"[16]

Anche questa rilevazione rientra nel sistema integrato multiscopo, ma la sua cadenza è pluriennale (solitamente ogni cinque anni). L'indagine è eseguita su un campione di oltre 44mila individui maggiorenni distribuiti in 861 comuni italiani di diversa ampiezza demografica. La rilevazione costituisce la principale fonte statistica italiana sulle caratteristiche strutturali e sociali delle famiglie, oltre che sui legami osservati come forme di supporto e scambio tra persone entro e fuori i confini domestici. Come per l'indagine AVQ, è possibile ricostruire la condizione di inattività, trattando congiuntamente le risposte fornite ai quesiti sulla condizione unica (o prevalente) riportata nella scheda generale del questionario e nella sezione sul lavoro attuale (25) e sulla ricerca di lavoro (27) (Figura 3)[17]. Si può facilmente notare come lo schema dei quesiti si ripete in modo analogo alla rilevazione annuale AVQ. Il limite di questa rilevazione sta tuttavia nello scarso aggiornamento dei dati disponibili, fermi al 2016.

[16] https://www.istat.it/microdati/aspetti-della-vita-quotidiana/

[17] A differenza dell'indagine AVQ, qui la condizione professionale è rilevata come dato di fatto e non come condizione autopercepita.

Figura 3 - Estratti del questionario MOD. ISTAT/FSS-10/A.16[18]

Col. 13 - Condizione professionale unica o prevalente (15 anni e più)

Occupato 1
In cerca di nuova occupazione 2
In cerca di prima occupazione 3
Casalinga/o 4
Studente 5
Inabile al lavoro 6
Persona ritirata dal lavoro 7
In altra condizione 8

Col. 14 - Fonte principale di reddito (15 anni e più)

Reddito da lavoro dipendente 1
Reddito da lavoro autonomo 2
Pensione 3
Indennità e provvidenze varie 4
Redditi patrimoniali 5
Mantenimento da parte dei familiari 6

27. RICERCA DI LAVORO E LAVORO NEL PASSATO *(PER CHI ATTUALMENTE NON HA UN LAVORO)*

27.1 Lei cerca lavoro?
No ..... 1 ☐ → andare alla dom. 27.3
Sì ..... 2 ☐

(Se Sì)
27.2 Nelle ultime 4 settimane ha fatto qualcosa per cercare lavoro?
No ..... 1 ☐
Sì ..... 2 ☐ → andare alla dom. 27.4

(Se No, cod. 1 alla dom. 27.1 o alla dom. 27.2)
27.3 Per quale motivo?
Ha già un lavoro che avrà inizio al massimo fra 3 mesi ..... 1 ☐ → andare alla dom. 27.5
Altro ..... 2 ☐ → andare alla dom. 27.6

25. IL LAVORO ATTUALE *(PER TUTTI)*

25.1 Da Lunedì a Domenica della settimana scorsa ha svolto almeno un'ora di lavoro? Consideri il lavoro da cui ha ricavato o ricaverà un guadagno, o il lavoro non pagato solo se effettuato abitualmente presso l'azienda di un familiare.
(Consideri qualsiasi attività lavorativa in proprio o alle dipendenze, con o senza contratto)
No ..... 1 ☐
Sì ..... 2 ☐ → andare alla dom. 25.3
Permanentemente inabile al lavoro ..... 3 ☐ → andare alla dom 27.6

(Se non ha lavorato da Lunedì a Domenica della settimana scorsa, cod. 1 alla dom. 25.1)
25.2 Sempre da Lunedì a Domenica della settimana scorsa, aveva comunque un lavoro che non ha svolto (ad esempio: per ridotta attività, per malattia, per vacanza, per cassa integrazione guadagni, ecc.)? Consideri il lavoro da cui ha ricavato o ricaverà un guadagno, o il lavoro non pagato solo se effettuato abitualmente presso l'azienda di un familiare.
(Consideri qualsiasi attività lavorativa in proprio o alle dipendenze, con o senza contratto)
No ..... 1 ☐ → andare alla dom. 27.1
Sì ..... 2 ☐

27.5 Sarebbe disposto ad iniziare a lavorare entro 2 settimane?
No ..... 1 ☐
Sì ..... 2 ☐

(Per chi attualmente non ha un lavoro, cod. 1 alla dom. 25.1 e 25.2 o cod. 3 alla dom. 25.1)
27.6 Nel corso della sua vita, Lei ha mai svolto un lavoro? Consideri il lavoro da cui ha ricevuto un guadagno, con o senza contratto, o il lavoro non pagato solo se svolto abitualmente presso l'azienda di un familiare. Non consideri i lavoretti occasionali per sostenere piccole spese (ad es. per libri, divertimenti, vacanze, ecc.).
No ..... 1 ☐ → fine questionario!
Sì ..... 2 ☐

Indagini multiscopo "Uso del tempo" e "I cittadini e il tempo libero"[19]

I quesiti sulla situazione lavorativa così proposti (cfr. Figura 3) si ritrovano anche nelle indagini multiscopo sull'uso del tempo e sul tempo libero realizzate anch'esse con cadenze pluriennali. L'indagine sull'uso del tempo – realizzata con cadenza quinquennale, ma con i dati più recenti fermi al

[18] Il questionario completo è disponibile al link https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/famiglia-e-soggetti-sociali-anno-2024/.

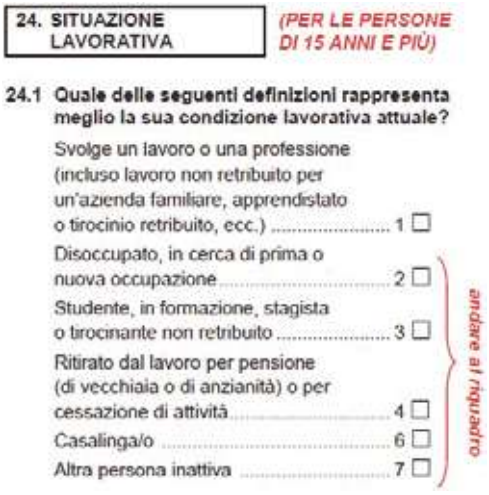
[19] https://www.istat.it/microdati/multiscopo-sulle-famiglie-uso-del-tempo-2/; https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/cultura-tempo-libero-e-nuove-tecnologie-anno-2024/. Per indicazioni su cadenza e campionamento si consulti anche la nota in calce a Istat (2025).

2013 – costituisce un importante strumento di osservazione su come le persone organizzano la propria giornata e sulle relazioni tra i tempi quotidiani dei vari componenti della famiglia, rilevati attraverso un diario giornaliero. L'indagine sul tempo libero raccoglie invece informazioni sulle diverse modalità di fruizione del tempo libero e della partecipazione culturale degli individui e delle famiglie.

Indagine europea sulla salute (EHIS)[20]

Si tratta di una rilevazione prevista dal regolamento UE n. 141/2013, condotta in tutti gli Stati dell'Unione europea con l'obiettivo di confrontare la situazione nei diversi Paesi riguardo i principali aspetti delle condizioni di salute percepita e oggettiva della popolazione e il ricorso ai servizi sanitari. Tale rilevazione è però ferma al 2019 e l'edizione precedente risale al 2015. Pur tuttavia anche in questa indagine è possibile identificare i rispondenti in una condizione di inattività, da loro stessi manifestata (Figura 4)[21].

Figura 4 - Estratti del questionario MOD. ISTAT/EHIS3/A.19[22]


24. SITUAZIONE LAVORATIVA (PER LE PERSONE DI 15 ANNI E PIÙ)

24.1 Quale delle seguenti definizioni rappresenta meglio la sua condizione lavorativa attuale?

Svolge un lavoro o una professione (incluso lavoro non retribuito per un'azienda familiare, apprendistato o tirocinio retribuito, ecc.) ..... 1 ☐

Disoccupato, in cerca di prima o nuova occupazione ..... 2 ☐

Studente, in formazione, stagista o tirocinante non retribuito ..... 3 ☐

Ritirato dal lavoro per pensione (di vecchiaia o di anzianità) o per cessazione di attività ..... 4 ☐

Casalinga/o ..... 6 ☐

Altra persona inattiva ..... 7 ☐

vedere al riquadro

[20] https://www.istat.it/microdati/european-health-interview-survey-ehis-public-use-micro-stat-files/

[21] Per approfondimenti sulla dimensione del campione statistico e sulle tematiche indagate si consulti la nota metodologica disponibile online (https://www.istat.it/wp-content/themes/EGPbs5-child/microdata/download.php?id=%2F275%2F2019%2F01%2FNota.pdf).

[22] Il questionario completo è disponibile al link https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/famiglia-e-soggetti-sociali-anno-2024/.

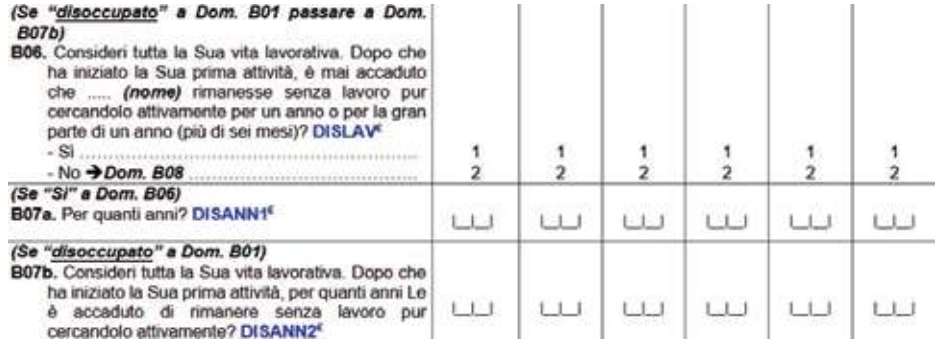
Nel corso della ricognizione si è presa in considerazione anche l'"Indagine sui bilanci delle famiglie" condotta dalla Banca di Italia, ente appartenente alla rete del Sistan e legato all'Istat da una costante collaborazione per la copertura dei fabbisogni informativi sui redditi, ricchezza e risparmi delle famiglie italiane (Visco, 2010). Attualmente l'indagine è svolta con cadenza biennale e coinvolge circa 7.000 famiglie (16.000 individui) distribuite in 300 comuni italiani. I risultati sono pubblicati nella collana **Statistiche - Indagine sui bilanci delle famiglie italiane**. È prevista anche una componente panel che consente di seguire nel tempo una parte delle famiglie partecipanti, analizzando l'evoluzione delle loro condizioni economiche. I dati, raccolti in forma anonima, sono disponibili gratuitamente, accompagnati da note esplicative, questionari e tavole in formato Excel.

I suoi microdati consentono di ottenere informazioni su coloro che risultano disoccupati. Nello specifico ai rispondenti viene chiesto di scegliere tra le seguenti opzioni, qualora indichino di non essere occupati: 1) in cerca di prima occupazione; 2) disoccupato; 3) casalingo/a; 4) benestante; 5) pensionato da lavoro; 6) pensionato non da lavoro (invalidità/reversibilità/sociale); 7) studente (dalla prima elementare in poi); 8) bambino; 9) volontario; 10) altro non occupato.

Pur tuttavia, per come viene posto il quesito di approfondimento, non si riesce a distinguere il/la disoccupato/a che cerca attivamente una nuova occupazione da colui/colei che, al contrario, non è in ricerca (Figura 5). Allo stesso tempo è preclusa la possibilità di rilevare la disponibilità a iniziare una nuova occupazione.

L'indagine contribuisce anche a database internazionali armonizzati, come quelli dell'Eurosistema (dal 2010), del Luxembourg Income Study (LIS) e del Luxembourg Wealth Study (LWS). Più dettagliatamente, il LIS è un centro europeo di raccolta e armonizzazione di dati sui redditi relativi a 53 Paesi. Parallelamente è stato creato un analogo database comparativo sulla ricchezza (wealth) relativo a un numero inferiore (24) di Paesi (LWS). Sono entrambe banche dati a disposizione per ricercatori, policy maker e educatori. Per il LIS gli inattivi sono coloro "not in labour force", e tra questi si possono poi distinguere diverse casistiche: "retired"; "in education"; "unable to work due to long-standing health problems"; "fulfilling domestic tasks" (o più intensamente a livello di ore). Sono inoltre presenti alcune variabili di interesse per le tematiche, relative alla ricerca di lavoro e al desiderio di lavorare o meno (o più intensamente a livello di ore). Si aggiungono poi ulteriori informazioni di interesse, ma specifiche per ogni Paese.

Figura 5 - Estratto del questionario "Indagine sui bilanci delle famiglie". Anno 2022



(Se "disoccupato" a Dom. B01 passare a Dom. B07b) **B06.** Consideri tutta la Sua vita lavorativa. Dopo che ha iniziato la Sua prima attività, è mai accaduto che ..... ***(nome)*** rimanesse senza lavoro pur cercandolo attivamente per un anno o per la gran parte di un anno (più di sei mesi)? **DISLAV**[c]						
- Sì	1	1	1	1	1	1
- No ➔ ***Dom. B08***	2	2	2	2	2	2
(Se "Sì" a Dom. B06) **B07a.** Per quanti anni? **DISANN1**[c]	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴
(Se "disoccupato" a Dom. B01) **B07b.** Consideri tutta la Sua vita lavorativa. Dopo che ha iniziato la Sua prima attività, per quanti anni Le è accaduto di rimanere senza lavoro pur cercandolo attivamente? **DISANN2**[c]	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴	⌴⌴

Il frutto della ricerca "ragionata" entro il patrimonio delle fonti statistiche italiane è riportato in forma sintetica nella Tabella 5, dove le rilevazioni precedentemente descritte vengono richiamate, illustrando per ciascuna di esse: temi e variabili di interesse per la problematica, il dettaglio territoriale di rappresentatività statistica delle stime prodotte, la numerosità campionaria, la fruibilità per l'utente finale e il tipo di comparabilità territoriale realizzabile.

La Tabella 5 si rivela così uno strumento utile a selezionare l'indagine e/o le indagini su cui concentrarsi, in relazione agli obiettivi di ricerca. Due osservazioni sono degne di nota. La prima fa riferimento alla fruibilità che, per tutti i casi osservati fatta eccezione per la RFL, richiede l'accesso ai microdati e conseguentemente competenze tecniche dei ricercatori nella gestione di file attraverso software di analisi statistiche. La presenza di dati aggregati sugli inattivi, più facilmente consultabili con IstatData, è prevista solo con la RFL. La seconda segnala invece una certa frammentarietà nella raccolta di conoscenze sulla popolazione degli inattivi: alcuni temi sono presenti in una rilevazione, ma mancano in un'altra; in alcuni casi si arriva al dettaglio di analisi provinciale, in altri solo alla tipologia di comune[23]; alcune rilevazioni consentono di fare analisi comparative tra Paesi europei perché oggetto di armonizzazione, mentre altre si limitano al contesto italiano. Tutte le indagini citate adottano come definizione di inattivo/a quella di persone che non fanno parte delle forze di lavoro, ovvero le persone non classificate come occupate o in cerca di occupazione (disoccupate).

[23] La tipologia comunale nella strategia di campionamento delle indagini Istat è ottenuta suddividendo i comuni italiani in sei classi formate in base a caratteristiche socioeconomiche e demografiche.

Tabella 5 - Fonti campionarie enti Sistan

Fonte	Nome indagine	Presenza condizione di inattività	Tematiche indagate	Livello territoriale	Fruibilità	Compara-bilità
Istat	RFL (dal 1952) e dal 2004 armonizzata (n ≈ 250.000 fam.)	SÌ	Caratteristiche sociodemografiche[24]; precedenti esperienze di lavoro; condizione autopercepita; utilizzo servizi per l'impiego; percorso formativo	5 rip. geogr.; regioni; province (media annua). Stime con uso pesi	https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/microdati + IstatData	Paesi europei
Istat	Multiscopo – AVQ (n ≈ 20.000 fam.) Annuale, dal 1993	SÌ	Frequenza relazioni amicali; attività fisica e sportiva; situazione eco. famiglia	5 rip. geogr.; regioni; tipologia comune. Stime con uso pesi	https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/microdati +	Regioni italiane
Istat	Multiscopo – FSS (n ≈ 20.000 fam.) Quinquennale, dal 1998 al 2024	SÌ	Rete personale[25]; aiuti dati e ricevuti dalla famiglia; ménage familiare tra partner; stili alimentari; partecipazione sociale e religiosa; soddisfazione vita	5 rip. geogr.; regioni; tipologia comune. Stime con uso pesi	https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/microdati	Regioni italiane
Istat	EHIS – Ind. europea sulla salute (n ≈ 20.000 fam.) Quinquennale, dal 1994	SÌ	Malattie e condizioni croniche; benessere psicologico; attività di cura della persona; limitazioni funzionali	5 rip. geogr.; regioni; aree vaste (per progr. sanitaria locale). Stime con uso pesi	https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/microdati	Paesi europei

[24] Si intendono: genere, cittadinanza, stato civile, tipologia familiare, numero componenti famiglia di fatto, titolo di studio a 8 e a 6 modalità, area disciplinare del titolo di studio, classe di età. Queste informazioni sono recuperabili per ognuna delle altre rilevazioni citate nella Tabella 3.

[25] Per una definizione di rete personale a partire dai dati Istat dell'indagine FSS si veda Amati et al. (2015) e Rivellini et al. (2024).

Fonte	Nome indagine	Presenza condizione di inattività	Tematiche indagate	Livello territoriale	Fruibilità	Compara-bilità
Istat	Multiscopo – Uso del tempo (n ≈ 34.000 fam.) Quinquennale, dal 1988/89 al 2022/23	SÌ	Diario attività quotidiane con tempi, luoghi frequentati; volontariato e aiuti diretti	5 rip. geogr.; regioni; tipologia comuni. Stime con uso pesi	https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/microdati	Regioni italiane
Istat	Multiscopo – I cittadini e il tempo libero (n ≈ 25.000 fam.) Quinquennale, dal 1995 al 2024	SÌ	Attività amatoriali; salute percepita e grado di autonomia; utilizzo nuove tecnologie	5 rip. geogr.; regioni; tipologia comuni. Stime con uso pesi	https://www.istat.it/it/dati-analisi-e-prodotti/microdati	Regioni italiane
Banca di Italia	Indagine sui bilanci delle famiglie italiane (longitudinale – max 6 anni) (n ≈ 7.000 fam.)	NO	Redditi, ricchezza e risparmi delle famiglie	Regione e provincia (stime con uso pesi)	Dati elementari distribuiti esclusivamente a fini di ricerca (anche in basi dati internazionali come LIS)	Paesi europei

Censimento permanente della popolazione e abitazioni

L'utilizzo dei dati censuari – frutto di rilevazioni statistiche esaustive e non campionarie – per conoscere la dimensione e le caratteristiche degli inattivi ha dei vantaggi non trascurabili tra cui il livello territoriale che, differentemente dalle rilevazioni campionarie prima presentate, può variare dalla ripartizione geografica fino al comune e oltre (quartieri, località abitate e sezioni di censimento). La rilevazione censuaria ha inoltre il pregio di essere più tempestiva poiché, con l'avvio nel 2018 dei censimenti permanenti, il sistema di rilevazione è diventato annuale e non più decennale, come avveniva nel passato.

Consultando il questionario "da lista" del più recente censimento permanente della popolazione e delle abitazioni[26] si coglie una modalità diversa per recuperare informazioni sulla condizione di inattività: la sezione 6 conduce infatti più tortuosamente a ritrovare gli appigli della definizione ufficiale data nel glossario. Pur tuttavia i collettivi rilevati coincidono, come si mostra per l'anno disponibile più recente (2023). Secondo questa fonte la popolazione maschile non appartenente alle forze di lavoro ammonta, nella fascia di età 35-54 anni[27], a 697.000 persone[28]. In questa stessa fascia di età e anno di osservazione la popolazione residente è pari a 8.077.188, rispetto cui gli inattivi rappresentano quindi l'8,6%. Se si consulta la banca dati IstatData – la cui fonte di riferimento per questo tema è la RFL – si confermano i valori assoluti censuari (Tabella 6). Nella stessa Tabella 6 è riportato anche il dato del 2024, poiché la RFL è svolta annualmente e ha tempi di rilascio dei dati inferiori rispetto al censimento.

[26] Dal 2018 l'Istat rileva con cadenza annuale e non più decennale le principali caratteristiche della popolazione dimorante abitualmente sul territorio e le sue condizioni sociali ed economiche a livello nazionale, regionale e locale. Il nuovo censimento permanente si basa sull'integrazione tra i dati di fonte amministrativa e quelli che vengono acquisiti attraverso le rilevazioni che ogni anno coinvolgono un campione rappresentativo di comuni e di famiglie. Il questionario è reperibile al link https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/07/Questionario_censpop_LISTA_2024_ITA.pdf.

[27] La banca dati censuaria non consente di selezionare le età singole, ma solo alcune delle classi quinquennali già predisposte. Questo ovviamente vincola il ricercatore. Per tale ragione è stata presa in considerazione la classe più ampiamente sovrapponibile a quella di interesse per la ricerca (ovvero 30-54 anni).

[28] www.istat.it/banche dati/banche dati censuarie/censimento permanente popolazione e abitazioni/banca dati dedicata – Condizione professionale per età/maschi.

Tabella 6 - Inattivi maschi, in età 35-54 anni, Italia, 2023 e 2024 (RFL) (dati in migliaia)

Inattivi	2023	2024
Forze di lavoro potenziali (inattivi non disponibili e scoraggiati)	352	346
Non cercano e non disponibili (inattivi non disponibili)	344	345
Totale	697	691

Fonte: IstatData - Lavoro e Retribuzioni - Offerta di lavoro - Inattività - Inattivi.

Il censimento, d'altro canto, consente di approfondire la conoscenza degli inattivi su temi quali l'abitazione e le caratteristiche degli edifici e della zona in cui si vive, l'utilizzo di internet, la soddisfazione per la vita, la presenza di persone su cui contare, senza poi dimenticare la possibilità di fare comparazioni tra comuni[29].

Altre fonti statistiche tratte dalla letteratura scientifica

Parallelamente al lavoro di rassegna delle fonti statistiche ufficiali appena presentato, si svilupperà ora un'analisi delle fonti di natura quantitativa emerse da una *scoping review* realizzata nell'ambito del presente studio (cfr. Parte Introduttiva), dove si è posto in evidenza quanto e come il fenomeno dell'inattività maschile adulta – non solo, in quel caso, in Italia, ma nel più ampio panorama internazionale – sia (quasi) sempre associato alla condizione di disoccupato e ad altre condizioni della vita lavorativa degli individui, senza però mai rappresentare un cardine autonomo e indipendente intorno al quale far ruotare un qualche tipo di indagine specificamente dedicata al tema (Cocorullo et al., 2025).

L'analisi sviluppata in fase di rassegna consente di mettere in evidenza alcuni tratti comuni e, soprattutto, le differenze nei modi in cui la letteratura ha trattato l'inattività maschile adulta, tanto sul piano concettuale quanto su quello metodologico. Più in particolare, la *scoping review* ha rilevato come i contributi si distribuiscano tra aree sociologica, economica e psicologica, con una presenza trasversale di studi di area medico-sanitaria. La Tabella 7 conferma questa eterogeneità[30]: accanto a lavori che impiegano panel longitudinali (per esempio UKHLS, GSOEP, Lifelines), troviamo

[29] Per esempio a Milano nel 2024 sono risultate inattive 21.402 persone, mentre a Roma ne sono state contate più del doppio (58.012).

[30] La tabella riporta per ciascun riferimento di natura quantitativa incluso nella *scoping review* il focus territoriale e le fonti dei dati utilizzati.

analisi ecologiche su base territoriale (Camacho et al., 2024; Coope et al., 2014), studi qualitativi su interviste etnografiche (Giazitzoglu, 2014; Nixon, 2006; Deuchar, 2022) e trial randomizzati (Hendra et al., 2015; Chatzi et al., 2020). Questa varietà di approcci, se da un lato restituisce la complessità del fenomeno, dall'altro rende difficile una comparazione sistematica, soprattutto perché le definizioni di "inattivo" non sono univoche. Tuttavia, la letteratura più solida sul piano metodologico si appoggia a indagini ufficiali sulle forze di lavoro (UK-LFS, EU-LFS, survey nazionali), che garantiscono rappresentatività e comparabilità internazionale.

Tabella 7 - Ricognizione delle fonti di dati emerse dalla scoping review

Riferimento (autore/anno)	Focus territoriale	Fonte/i dei dati utilizzata/e
Garcia-Pérez (2024)	Spagna	Riforma legislativa e dati amministrativi su salute e benefici (ospedalizzazioni, EURO-D)
Pedersen (2024)	Danimarca	4 ondate di survey + 5 registri amministrativi longitudinali nazionali
Camacho (2024)	Inghilterra	Dati sui decessi da ICD-10 (2019-2021) + indicatori socioeconomici locali
Jivraj (2023)	Inghilterra (UK)	UK Household Longitudinal Study + Index of Multiple Deprivation + Census 2011
Lu (2023)	Regno Unito	Dati nazionali rappresentativi nel Regno Unito (non specificati nel dettaglio)
Avram (2022)	Regno Unito	UK Household Longitudinal Study + Labour Force Survey
Dragano (2022)	Germania	Registri sanitari assicurativi nazionali tedeschi (dati amministrativi)
Eckhard (2022)	Germania	German Socio-Economic Panel (panel longitudinale)
Kabisch (2021)	Finlandia	Registri amministrativi (18.944 partecipanti, dati longitudinali su assenze e occupazione)
Chatzi (2020)	Irlanda	Trial randomizzato controllato con 140 disoccupati a lungo termine
Oude Hengel (2019)	Paesi Bassi	Database nazionale olandese (registro lavorativo e sanitario)
Strobl (2019)	Irlanda	Serie storiche e Registri
Grant (2019)	Irlanda	Dati ambientali + dati sanitari (registro)
Nwaru (2018)	Finlandia	Dati amministrativi su disoccupazione e salute mentale (registro pubblico)
Whelan (2018)	Irlanda	Dati amministrativi
Scherbaum (2016)	USA	Survey online e misurazioni psicologiche; dati primari
Wege (2017)	Germania	Database GSOEP (panel longitudinale tedesco)
Griep (2016)	Paesi Bassi	Dati da coorte longitudinale (Lifelines study)

(*Segue*)

Riferimento (autore/anno)	Focus territoriale	Fonte/i dei dati utilizzata/e
Vokun (2016)	Repubblica Ceca	Indagini strutturate e database nazionali
Nurmela (2015)	Finlandia	Survey nazionale su esclusione sociale (dati raccolti direttamente)
Milner (2015)	Australia	Panel survey longitudinale su popolazione lavorativa (13 anni, >21.000 persone)
Hendra (2015)	Regno Unito	Randomised Control Trial su >16.000 persone in 6 regioni UK
Coope (2014)	Inghilterra	Dati sui suicidi (ONS) e indici occupazionali locali; studio ecologico longitudinale
Greenberg (2013)	USA	Esperimento randomizzato su disoccupati veterani, valutazione psicologica e occupazionale
Lötters (2013)	Paesi Bassi	Coorte longitudinale su lavoratori con disturbi muscoloscheletrici
Brown (2012)	Regno Unito	Analisi econometrica su dati panel UK (UKHLS e LFS)
Lamb (2012)	Canada	Dati del General Social Survey e modelli di regressione su disoccupazione e disabilità
Pierre (2012)	Francia	Dati amministrativi e indagini longitudinali su mercato del lavoro e beneficiari di sussidi
Balsa (2010)	USA	Dati longitudinali su studenti delle scuole superiori (National Longitudinal Study)
Nagatomi (2010)	Giappone	Survey campionaria + scale psicologiche su uomini disoccupati
Stankunas (2009)	Lituania	Survey cross-section nazionale + regressione logistica
Virtanen (2008)	Finlandia	Cohort Study longitudinale su 6.000 individui; dati occupazionali e sanitari
Fone (2007)	Galles (UK)	UK Health Survey + modelli statistici di salute mentale e disoccupazione
Hazans (2007)	Lettonia / Baltico	Indagini LFS e microdati su economia sommersa e non attività
Mitra (2007)	India	Dati nazionali indiani + modelli econometrici su disabilità e lavoro
Maloney (1988)	USA	Modello econometrico su dati di forza lavoro non osservata
Schwefel (1986)	Germania	Dati survey + indicatori clinici su disoccupazione e salute
Laaksonen (2018)	Finlandia	Registri nazionali su disoccupazione e salute mentale

In Germania, Finlandia e Paesi Bassi emergono lavori che sfruttano registri amministrativi (Kabisch et al., 2021; Nwaru et al., 2018; Oude Hengel et al., 2019), capaci di seguire longitudinalmente i collettivi di volta in volta considerati. È da segnalare che l'Italia resta quasi del tutto assente in questa produzione, segno di un ritardo nell'uso integrato di microdati RFL

e archivi amministrativi. Accanto a dati "duri", diversi contributi (Levine-Clark, 2015; Sharpe et al., 2014; Giazitzoglu, 2014) si fondano su interviste biografiche ed etnografie, prediligendo – com'è evidente – un approccio di natura qualitativa.

Quanto alle modalità di misurazione dell'inattività, occorre, inoltre, evidenziare come alcuni articoli (Maloney - Ratti, 1988; Hazans, 2007) tendano a distinguere chiaramente gli "scoraggiati" dagli altri inattivi, ancorandosi alle definizioni ILO, mentre altri (Lu et al., 2023; Brown et al., 2012) siano più propensi ad accorpare inattivi e disoccupati, producendo categorie ibride ("not in paid work") che rendono difficile isolare l'inattività maschile adulta in quanto tale. Nella *scoping review* qui richiamata è stato più volte segnalato come tale eterogeneità costituisca un problema molto spesso ricorrente (e non solo in termini di mera "misurazione"): la variabilità semantica ("discouraged", "inactive", "out of the labour force") produce una "cronologia della semantica" che ostacola altresì i confronti diacronici e cross-country. Molti studi (Brown et al., 2012; Fone et al., 2007; Wege et al., 2017) collegano l'inattività a esiti di salute fisica e mentale con dati derivanti da survey sanitarie o registri clinici. Altri (Camacho et al., 2024; Garcia-Pérez et al., 2024) esplorano correlazioni con mortalità e "deaths of despair". In ambito sociologico, etnografie e interviste (Giazitzoglu, 2014; Nixon, 2006) insistono invece su marginalità sociale, criminalità e perdita di capitale sociale. L'incrocio di fonti diverse, però, resta episodico: pochi studi riescono a combinare dimensioni sanitarie, socioeconomiche e biografiche in un unico framework analitico.

Con riferimento alla letteratura italiana, alcuni contributi recenti (Filandri, 2022; Gosetti, 2022) hanno posto l'accento sulle conseguenze dell'inattività in termini di impoverimento familiare e di erosione della qualità della vita lavorativa, richiamando soprattutto l'uso di indagini campionarie ufficiali (dati Istat, EU-LFS) e di dati aggregati di natura socioeconomica. Tali studi hanno evidenziato che la perdita del reddito maschile all'interno delle famiglie può produrre effetti regressivi sulla stabilità economica del nucleo, accentuandone la vulnerabilità sociale.

Più in generale, l'analisi del fenomeno dell'inattività maschile adulta in Italia si confronta, in primo luogo, con la disponibilità e l'adeguatezza delle fonti statistiche: la letteratura che si è occupata di questo tema, pur non abbondante, mostra una costante tensione tra l'esigenza di utilizzare basi dati affidabili, comparabili nel tempo e nello spazio, e la consapevolezza delle lacune che tali fonti inevitabilmente finiscono con il presentare (Cocorullo et al., 2025).

Il campo appare dunque molto frammentato, con studi che trattano l'inattività maschile adulta per riflesso (come variabile di controllo o categoria residuale) più che come oggetto centrale.

Sul piano internazionale, le indagini EU-SILC (*Survey on Income and Living Conditions*) e SHARE (*Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe*) consentono di mettere in relazione l'inattività con il reddito, la povertà e le disuguaglianze socioeconomiche, nel primo caso, e permettono di indagare i legami tra l'uscita dal lavoro, la salute e le condizioni familiari, nel secondo. Tuttavia, entrambe le fonti mostrano limiti evidenti rispetto al focus sugli uomini adulti in età centrale (25-54 anni) – fascia che spesso rimane schiacciata tra l'attenzione ai giovani NEET e quella agli anziani in uscita dal mercato del lavoro –, risultando, di conseguenza, (quasi) del tutto inadeguate ai fini di un affondo più specifico sul fenomeno in questione.

Un nodo messo in evidenza dalla *scoping review* riguarda la porosità concettuale dell'inattività. Le categorie utilizzate – *inactive*, *economically inactive*, *out of the labour force*, *not in paid work* – rinviano a definizioni solo parzialmente sovrapponibili e spesso dipendono da scelte operative compiute a livello statistico o amministrativo. L'inattività viene definita, perlopiù, in termini negativi: non essere occupati, non essere disoccupati, non essere in formazione. Una tale definizione residuale finisce con il miscelare condizioni molto eterogenee (studenti, pensionati, persone con disabilità, casalinghe, lavoratori in nero, scoraggiati, caregiver), rendendo difficile isolare il gruppo specifico degli uomini adulti inattivi (Cocorullo et al., 2025).

Un altro elemento, emerso con particolare chiarezza nel caso italiano, riguarda il ritardo nell'utilizzo sistematico delle fonti statistiche. Mentre in alcuni Paesi del Nord Europa si osservano tentativi di incrociare microdati di indagine e registri amministrativi per seguire longitudinalmente le carriere degli uomini inattivi, in Italia gli studi di questo tipo sono ancora limitati, sia per ragioni legate all'accesso alle basi dati, sia per la mancanza di programmazioni di ricerca specificamente mirate a questa popolazione (Cocorullo et al., 2025; Avram, 2022).

Le conseguenze non sono solo tecniche. L'assenza di categorie statistiche fini rende più difficile la costruzione di campioni diversificati e coerenti: non disponendo di elenchi o registri da cui attingere, i ricercatori tendono a reclutare partecipanti attraverso servizi sociali, centri per l'impiego, sportelli di welfare locale, associazioni, incorrendo nel rischio di sovrarappresentare profili già in contatto con istituzioni o reti associative, e di sottorappresentare uomini inattivi che vivono forme di ritiro più radicale, talvolta ai margini delle reti formali e informali. Questo può generare il rischio di sovrarappresentare i profili più "agganciati" e di lasciare in ombra forme di ritiro più radicali.

Gli studi esistenti mostrano quanto sia fuorviante immaginare l'inattività come stato statico: essa è, nella maggior parte dei casi, il risultato di traiettorie fatte di ingressi e uscite dal lavoro, alternanza fra occupazioni più o meno stabili, periodi di disoccupazione, lavoro informale, ritiro tem-

poraneo. Servono ricerche longitudinali in grado di seguire nel tempo le carriere lavorative degli uomini e di cogliere i momenti di svolta, le crisi, le decisioni, i vincoli che conducono all'inattività (Cocorullo et al., 2025; Avram, 2022).

Sempre in riferimento alla già richiamata *scoping review*, con particolare attenzione agli studi di natura quantitativa, il corpus considerato delinea un panorama internazionale ampio e relativamente coerente che, pur con accenti disciplinari e metodologici differenti, converge sull'idea che disoccupazione, inattività e marginalità rispetto al mercato del lavoro vadano analizzate come condizioni fortemente ancorate ai contesti istituzionali e territoriali, e che i loro effetti – in particolare sul piano della salute fisica e mentale – si prestino a essere osservati solo attraverso basi dati di medio-lungo periodo.

In termini di copertura geografica, il baricentro rimane nettamente eurocentrico e nordatlantico: una quota consistente di lavori riguarda il Regno Unito e l'Irlanda (Camacho et al., 2024; Jivraj - Alao, 2023; Lu, 2023 et al.; Avram, 2022; Coope et al., 2014; Whelan et al., 2018; Chatzi et al., 2020; Strobl - Walsh, 2019; Grant et al., 2019; Hendra et al., 2015; Fone et al., 2007), affiancati da Danimarca (Pedersen et al., 2024), Paesi Bassi (Oude Hengel et al., 2019; Griep et al., 2016; Lötters et al., 2013), Germania (Dragano et al., 2022; Eckhard, 2022; Wege et al., 2017; Schwefel, 1986), Finlandia (Kabisch et al., 2021; Nwaru et al., 2018; Nurmela et al., 2015; Virtanen et al., 2008; Laaksonen et al., 2018), oltre a singoli contributi su Spagna (Garcia-Pérez et al., 2024), Francia (Pierre et al., 2012), Repubblica Ceca (Vokun - Straková, 2016), Lituania (Stankunas et al., 2009) e area baltica (Hazans, 2007). A questo nucleo europeo si affiancano alcuni studi extraeuropei – Stati Uniti (Scherbaum et al., 2016; Greenberg et al., 2013; Balsa - French, 2010; Maloney - Ratti, 1988), Canada (Lamb et al., 2012), Australia (Milner et al., 2015), India (Mitra, 2007), Giappone (Nagatomi et al., 2010) – che confermano come il tema dei legami tra non lavoro, salute e disuguaglianze attraversi contesti istituzionali molto diversi, pur rimanendo scarsamente indagato nei Paesi dell'Europa meridionale, e in particolare nel caso italiano, che non compare in questa rassegna.

Dal punto di vista delle fonti empiriche e dei disegni di ricerca, emerge una forte prevalenza di studi che sfruttano basi dati amministrative e panel longitudinali, spesso integrandole con informazioni socioeconomiche di contesto. Una prima famiglia di lavori si fonda su registri sanitari e amministrativi a copertura nazionale – si pensi ai registri assicurativi tedeschi (Dragano et al., 2022), ai registri finlandesi su assenze, occupazione e salute mentale (Kabisch et al., 2021; Nwaru et al., 2018; Virtanen et al., 2008; Laaksonen et al., 2018), ai database olandesi che combinano informazioni lavorative e sanitarie (Oude Hengel et al., 2019; Lötters et al., 2013), ai dati ambientali e sanitari irlandesi (Grant et al., 2019), ai *death records* codi-

ficati ICD-10 in Inghilterra (Camacho et al., 2024) o ai registri su suicidi e occupazione (Coope et al., 2014). Una seconda famiglia si basa su grandi panel socioeconomici, come l'UK Household Longitudinal Study e la Labour Force Survey nel Regno Unito (Avram, 2022; Brown et al., 2012), il German Socio-Economic Panel (Eckhard, 2022; Wege et al., 2017), coorti di popolazione generale (Griep et al., 2016; Virtanen et al., 2008) o panel lavorativi di lunga durata (Milner et al., 2015). Accanto a queste fonti strutturate e continuative, compaiono survey nazionali o campionarie su esclusione sociale, disoccupazione e salute (Nurmela et al., 2015; Stankunas et al., 2009; Mitra, 2007; Nagatomi et al., 2010), nonché alcuni studi basati su trial randomizzati controllati che valutano interventi mirati ai disoccupati o ai disoccupati di lungo periodo (Chatzi et al., 2020; Hendra et al., 2015; Greenberg et al., 2013), a testimonianza del tentativo di esplorare anche soluzioni sperimentali di presa in carico.

Questa eterogeneità controllata delle basi dati ha almeno due implicazioni rilevanti per la lettura complessiva della letteratura. In primo luogo, il ricorso massiccio a registri amministrativi sanitari, dati su mortalità, misure standardizzate di salute mentale e informazioni longitudinali su occupazione e reddito consente di affrontare la relazione tra disoccupazione/inattività e salute non solo in termini associativi, ma anche in una prospettiva dinamica, attenta alla durata dell'esposizione e alle transizioni nel corso di vita. In secondo luogo, la forte concentrazione di studi in contesti caratterizzati da infrastrutture statistiche consolidate (Nord Europa, Paesi anglosassoni) produce un'evidenza molto robusta su quei sistemi, ma lascia in ombra Paesi – come l'Italia – in cui la combinazione tra welfare familistico e debolezza delle politiche attive potrebbe generare forme specifiche di inattività e di vulnerabilità, difficilmente catturabili attraverso la sola lente della disoccupazione registrata. In questo senso, la Tabella 7 non restituisce soltanto un repertorio di casi e di metodi, ma segnala anche un'asimmetria conoscitiva: disponiamo di molte analisi raffinate su come non lavoro e salute si intrecciano in sistemi universalistici o corporativi avanzati, mentre restano ancora largamente inesplorati i contesti in cui l'inattività, soprattutto maschile adulta, è più facilmente occultata all'interno delle reti familiari e degli spazi grigi tra lavoro e non lavoro.

Conclusioni

Il lavoro di rassegna condotto sia sulle fonti statistiche ufficiali nazionali sia sulla letteratura scientifica ha tracciato il percorso da seguire per evidenziare aree di conoscenza e aree di bisogno informativo relative al fenomeno dell'inattività maschile adulta in Italia.

La consultazione di dati già elaborati dall'Istat permette di acquisire informazioni sulla dimensione quantitativa e alcune delle caratteristiche sociodemografiche del gruppo di interesse, anche con attenzione al livello territoriale che, con i dati censuari, può arrivare fino al comune di residenza. La presenza del "tempo" tra le variabili selezionabili per interrogare queste banche dati consente inoltre di ricostruire storicamente l'evoluzione del collettivo, sia quantitativamente sia qualitativamente, ma solo con riferimento al sesso, l'età e il territorio. Pur tuttavia, seguendo questa prima strada, molti contenuti rimangono inesplorati e le categorie di analisi, come le ampiezze delle classi di età, non possono essere modificate in base a domande e obiettivi di ricerca. In altre parole, il dato "esiste", ma è difficilmente consultabile.

All'utilizzo di dati elementari sono invece associate minori rigidità e una più ampia varietà di tematiche esplorabili, sebbene alcuni ambiti come le fonti di reddito e ricchezza o le forme di risparmio restino ancora non indagabili con le indagini citate. Emerge poi nitidamente come ciascuna delle rilevazioni presentate non dialoghi con le altre: alcune tematiche si sovrappongono, ma volendo agganciare nello studio dell'inattività un tema presente in una rilevazione, con un altro, indagato in altra rilevazione, l'assenza di procedure standardizzate e centralizzate di record linkage ostacola il collegamento delle risultanze di indagini diverse sulle stesse tipologie di individui. Il singolo ricercatore inoltre non ha gli strumenti, né le informazioni per realizzare autonomamente il linkage tra i dati elementari, principalmente per motivi connessi alla costruzione del campione. Questa limitazione impone anche una certa cautela nell'interpretare dati provenienti da fonti diverse: solo conoscendo definizioni, metodi e specificità delle rilevazioni non si incorre nell'errore di trarre conclusioni fallaci nel ragionamento, affiancando dati prodotti su campioni statistici diversi. Conoscere e comprendere la prospettiva statistica – da intendersi come prospettiva che consente di far luce sull'origine del dato numerico – aiuta quindi anche ad approcciare e sviluppare lo studio del fenomeno. Trattandosi infine di indagini trasversali, qualsiasi tipo di analisi longitudinale resta ancora preclusa e questo ostacola la ricostruzione di biografie, siano esse lavorative, riproduttive, formative o professionali, osservabili sul singolo individuo di genere maschile definito come inattivo. La comparabilità internazionale è anch'essa limitata poiché realizzabile a oggi solo con la RFL o con i dati raccolti dal LIS, dove confluiscono le risultanze dell'indagine di Banca di Italia.

A integrazione e supporto della RFL, le indagini multiscopo dell'Istat – quali, per esempio, quelle denominate "Aspetti della vita quotidiana", "Famiglia e soggetti sociali" e "Uso del tempo", che consentono di osservare dimensioni complementari come le reti familiari, le pratiche di cura, l'uso

del tempo libero e il capitale sociale – risulterebbero (e, nei fatti, lo sono) particolarmente utili per indagare il rapporto tra inattività e condizioni familiari, sociali o di salute. Tuttavia, la loro periodicità discontinua e la scarsità di domande specificamente dedicate all'inattività lavorativa limitano le possibilità di analisi *cross-sectional* comparative sia sul piano nazionale sia, a maggior ragione, su quello internazionale.

Il confronto con la letteratura internazionale ha poi portato alla luce un'altra rilevante criticità: l'assenza di studi che triangolino sistematicamente survey, registri e approcci qualitativi per comprendere per quale motivo gli uomini adulti si ritirano dal lavoro, e come questo si intrecci con altri aspetti della vita quotidiana.

La porosità della definizione, la discontinuità delle indagini e i problemi di comparabilità, lungi dall'essere semplici limiti tecnici e associabili al solo impianto di rilevazione statistica nazionale, fanno registrare evidenti ricadute anche sulla produzione di conoscenza. Un'agenda di ricerca che combini uso avanzato di microdati, sfruttamento di archivi amministrativi e indagini qualitative intensive – interviste biografiche, etnografie, studi di caso comparativi – appare indispensabile per restituire la varietà delle condizioni di inattività e per identificare segmenti specifici su cui orientare politiche mirate (Avram, 2022; Istat, 2024; Cocorullo et al., 2025).

1.3. La prospettiva giuslavoristica

L'inattività (dei maschi adulti) tra tutela del salario e pensionamenti anticipati

di Vincenzo Ferrante

Introduzione

Non è nuovo, nell'ambito della dottrina giuslavorista, il dibattito che colloca al centro dell'intera disciplina **l'impegno costituzionale a un'occupazione generalizzata** (art. 4 Cost.), sulla scorta sia delle solenni enunciazioni della norma di apertura della Carta («una Repubblica fondata sul lavoro»), sia del fatto che lo stesso principio di eguaglianza di cui all'art. 3 viene riferito non tanto al cittadino, in quanto tale, ma agli impegni che la nuova formazione statuale assume di assicurare «il pieno sviluppo della persona umana e l'effettiva partecipazione di tutti i lavoratori all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese»[1]. In questo senso si è parlato di una **cittadinanza operosa** (Romagnoli, 1996, p. 33), quale situazione di base, che legittima l'accesso ai diritti riconosciuti e sanciti dalla Costituzione.

Non è per caso, del resto, se la Costituzione si apre con disposizioni che richiamano il lavoro (si veda *infra*) poiché innegabili sono le arretratezze che da sempre hanno caratterizzato il mercato del lavoro italiano, connotato da forti diseguaglianze economiche territoriali, da carenza di formazione professionale, di base e accademica, nonché da una così marcata debolezza delle istituzioni, che finisce per lambire l'inconsistenza stessa, quando si parli dell'organizzazione dei servizi all'impiego, tanto da far dichiarare apertamente a chi ha seguito la vicenda, quasi più da testimone che da studioso, che la prolungata inattività del legislatore, protrattasi per quasi tutta la seconda metà del XX secolo, non sia stata per nulla casuale, ma abbia costituito semmai il consapevole frutto di una strategia politica esattamente rivolta a far pesare in sede giudiziaria sulle imprese private

[1] A riguardo non si può fare a meno di segnalare il commento di F. Mancini all'art. 4 in Branca (1975), pp. 199-276, anche se un approccio non dissimile si rintracciava già nella relazione sull'Italia di L. Mengoni in Boldt et al. (1962).

l'inadeguatezza degli uffici di collocamento, così da assicurare maggiore stabilità al posto di lavoro[2].

Ormai da quasi un trentennio, però, si deve registrare una profonda modifica dell'approccio precedentemente invalso, poiché, attraverso una pluralità di interventi, il legislatore ha messo al centro della propria azione non più **la tutela di chi era già occupato**, ma, al contrario, **l'allargamento della base della popolazione attiva**. E tanto, come si avrà modo di ricordare più volte nel corso di questo capitolo, anche al fine di centrare gli ambiziosi obiettivi indicati dalla strategia europea per l'occupazione (SEO), approvata dal Consiglio europeo di Lussemburgo nel 1997, che vedevano l'Italia in grande affanno rispetto agli altri Paesi europei.

Si trattò di un cambio di paradigma importante che rimise in discussione la centralità che il sindacato dei lavoratori si era guadagnata nel corso degli anni Settanta e Ottanta del secolo scorso e che impose una profonda modifica nella successiva legislazione, tutta orientata alla flessibilizzazione del rapporto di lavoro, sulla scorta della premessa che le leggi di tutela dei lavoratori, pensate per un impiego stabile e *long-life*, dovessero essere adattate alla nuova situazione di mercato, così da consentire alle imprese di poter cogliere anche quelle occasioni di lavoro che si presentavano con carattere di temporaneità e che esigevano un impegno discontinuo[3]. Va da sé che, sullo sfondo, vi era **la piena consapevolezza che i dati del lavoro nero (o non dichiarato) fossero imponenti** e che l'evasione fiscale e contributiva impediva la complessiva crescita di ricchezza del Paese[4].

Questo passaggio segna un momento centrale non solo nell'ambito delle politiche dell'occupazione di modo che, semmai si volesse procedere a illustrare l'evoluzione della normativa in ordine alle politiche rivolte all'attivazione della popolazione italiana in età da lavoro, si potrebbero senz'altro fissare tre fasi nell'evoluzione della legislazione:

– una prima, caratterizzata dalla **presenza di grandi imprese pubbliche attive nei settori dell'innovazione** (perlopiù facenti capo all'IRI) e da una politica di investimenti infrastrutturali di chiaro stampo keynesiano, che lascia alle forze del mercato lo sviluppo del collocamento, assicurando però,

---

[2] È la tesi sostenuta da P. Ichino in varie opere, anche di taglio divulgativo, sulla scorta della sua esperienza di parlamentare del PCI (si veda per esempio Ichino, 2018). Incontestati sono i dati circa l'insufficienza dei servizi all'impiego o la scarsa scolarizzazione della forza lavoro.

[3] Si ricordi a riguardo che il primo provvedimento di flessibilità (l. n. 197/1996, votata da tutta l'ampia maggioranza parlamentare che sosteneva il governo Prodi I, dopo peraltro un referendum confermativo promosso fra tutti i lavoratori dalle tre maggiori organizzazioni sindacali) introduceva il lavoro somministrato (al tempo chiamato "interinale"), modificava la disciplina delle violazioni in caso di contratto a termine, introduceva lo *stage*, il *job sharing* e modificava il *part-time*, flessibilizzando l'orario di lavoro.

[4] Rinvio per ogni opportuna citazione a Ferrante (2017).

grazie al sistema della chiamata numerica previsto dalla legge "Fanfani" (n. 264/1949), la possibilità di impiego a quanti si trovassero in condizioni di marginalità (1947-1969);

– una seconda, nella quale il rallentare della crescita economica e il consolidarsi di una larga maggioranza parlamentare a sostegno del governo richiede **un robusto sviluppo della normativa protettiva che già si era andata formando dall'inizio degli anni Sessanta**, al fine di porre in essere un'azione di equalizzazione, che pure sfrutta le potenzialità del settore pubblico, per assicurare l'accesso al consumo dei beni alla più larga parte della società: è il periodo della grande influenza sindacale e del contrasto all'inflazione "a due cifre" (1970-1991);

– il terzo periodo, iniziato con **l'aprirsi dell'ordinamento alle regole dell'economia sociale di mercato e alla concorrenza con le altre imprese europee** (e non solo), è quello ancora in corso e di cui or ora si è detto: si può dire che esso inizi con l'accordo collettivo del 1991 che condusse all'abbandono della "scala mobile" (sulla scia dell'accordo interconfederale del 1984 e del referendum dell'anno successivo), portando di lì a breve allo smantellamento del sistema delle "partecipazioni statali" in conseguenza del ridursi dell'intervento pubblico nell'economia (e che pure ha condotto alla soppressione dell'Intersind, e cioè del sindacato datoriale che fino ad allora aveva organizzato le aziende pubbliche sulla base di relazioni sindacali sicuramente meno antagonistiche, rispetto a quelle praticate nel settore privato).

Ed è sulla scorta di questa triplice periodizzazione (caratterizzata comunque da passaggi graduali da una fase alla successiva) che nelle pagine seguenti si esporrà brevemente **l'evoluzione della normativa positiva**, in materia di disciplina sia dei rapporti di lavoro, sia del sistema previdenziale, non senza aver prima riepilogato i principi costituzionali che inquadrano la questione e la tutela che viene riservata al principio di eguaglianza, e in particolare alla parità fra i sessi[5].

E invero il tema dell'inattività appare insolito al giuslavorista, non tanto perché ci si prefigga di indagare la debolezza di una categoria di soggetti, ma a ragione del fatto che presenta come gruppo svantaggiato i lavoratori maschi adulti e cioè l'archetipo stesso della tutela associativa, se è vero che per lunghi anni la maggior parte degli iscritti alle organizzazioni sindacali è stata rappresentata proprio dagli operai specializzati del settore industriale. Solo che, come si vedrà nelle pagine che seguono, **la deregolazione che ha colpito tutto il mondo del lavoro** ha sorpreso questi soggetti rivelando

[5] Sull'evoluzione della normativa lavoristica e, in particolare, sulle politiche di sviluppo dell'occupazione, si vedano Vittoria (2014); Varini - Conca Messina (2020); Giorgi - Pavan (2021); Gualmini - Rizza (2013).

la loro completa impreparazione (culturale, sociale e politica), a far fronte alle sfide della precarietà, così rivelandone una fragilità personale che, tuttavia, si fa davvero fatica a contrastare con norme "di promozione", forse anche a ragione del pregiudizio che ha sempre visto nei maschi adulti il soggetto dominante dell'intero tessuto sociale.

Ma andiamo con ordine, iniziando a indagare il modello antropologico cui la Costituzione si ispira e il ruolo che le sue previsioni riservano alle donne, chiamate a partecipare su un base di assoluta eguaglianza alla costruzione del nascente stato repubblicano, che sorge con la prospettiva di offrire a tutti pari opportunità.

La Costituzione: il lavoro come dovere di concorrere al progresso materiale e spirituale della società

Se è vero che, anche nel mondo del diritto, la descrizione di un fenomeno si coglie meglio analizzando anche il suo opposto, si deve cominciare con il dire che, fino a tempi recenti, il legislatore italiano non ha proceduto a disciplinare una misura universale di tutela per quanti siano sprovvisti "dei mezzi necessari per vivere" (art. 38/I Cost.), limitandosi a interventi destinati a categorie specifiche, come nel caso del sostegno all'occupazione di ciechi e disabili. In questo senso bisognerà attendere alcuni decenni prima di vedere assicurato con la legge di riforma pensionistica del 1969 (n. 153) un sostegno al reddito ai soggetti ultra65enni, privi di mezzi propri, e la creazione di un sistema universalistico di tutela della salute con l'istituzione nel 1978 del servizio sanitario nazionale[6]. Di modo che, ove pure non si dimentichino **i numerosi interventi a carattere quasi sperimentale spesso su un'area territorialmente circoscritta**, si può dire che sino al d.l. n. 4/2019 (che ha istituito il reddito di cittadinanza[7]) mancava una misura di intervento generale, rivolta ad assicurare aiuto a quanti, pur dotati di una piena capacità lavorativa, si trovassero in situazioni di bisogno momentaneo, perché privi di idonea occupazione.

Spingeva in direzione opposta alla creazione di un sistema di tutela di tale tipo[8], sia una generale diffidenza verso sistemi improntati alla mera assistenza, in presenza di disposizioni costituzionali dirette a incoraggiare (e anzi a prescrivere) la collocazione lavorativa del soggetto, sia il timore che attraverso interventi di sostegno economico si finisse per alimentare

[6] A riguardo, senza alcuna pretesa di completezza, si vedano: Mortati (1961); Montuschi (1976), p. 149; Tullini (1996).

[7] In ordine all'evoluzione più recente, rinvio a riguardo al saggio di N. Rossi, nel presente volume.

[8] Per il dibattito in seno all'assemblea costituente si veda da ultimo Gaeta (2015).

il mercato del lavoro "nero" o irregolare, consentendo ai soggetti assistiti, a fronte dell'integrazione del reddito proveniente dai sussidi pubblici, di poter accettare anche lavori remunerati con una retribuzione di importo minore rispetto a quello dovuto a mente dei livelli della contrattazione collettiva, con il conseguente (non illogico) rischio di un'indebita espulsione dal mercato del lavoro di quanti (imprese e lavoratori autonomi) operassero invece nel rispetto delle leggi.

In questo senso, si deve dire che la formulazione dell'art. 4 e il suo inserimento nei principi fondamentali della Costituzione risponde a una precisa valutazione circa le conseguenze cui può portare il disimpegno del cittadino dalla vita politica e sociale, estraniandolo così dagli effetti che le decisioni politiche verrebbero altrimenti a produrre sulla sua posizione individuale e sociale e sul suo patrimonio. Del resto, la diffidenza verso il soggetto "impolitico" (Pizzolato, 2004; 2019) si può verificare con facilità, ove solo si richiami per esteso il testo della disposizione ora richiamata, là dove si proclama che: «La Repubblica riconosce a tutti i cittadini il diritto al lavoro e promuove le condizioni che rendano effettivo questo diritto», aggiungendo subito dopo al secondo comma che: «Ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, una attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società»[9].

La radicale scelta antropologica compiuta dal costituente non è casuale, tanto che essa viene a confermare la previsione dell'eguaglianza sostanziale di cui all'art. 3, comma II, Cost., che, come si è anticipato, vede come suo protagonista proprio il lavoratore, chiamato a partecipare «all'organizzazione politica, economica e sociale del Paese», a dimostrazione del fatto che la cittadinanza passa per l'auto-affermazione che si realizza attraverso il lavoro[10].

Non è per amore di simmetria, ma solo a conferma dell'intrinseca solidità dell'impianto concettuale che sorregge il complessivo disegno costituzionale, che si deve pure notare come principio non troppo diverso è quello scolpito nell'art. 2 Cost. che, richiamando "l'adempimento dei doveri inderogabili di solidarietà politica, economica e sociale", permea

---

[9] Non è difficile leggere, anzi, in questo rinvio al «progresso […] spirituale della società», non solo la prefigurazione delle future scelte individuali di Giuseppe Dossetti, che ebbe parte di grande rilievo nella sua formulazione, ma anche del problema di giustificare l'apparente inattività di chi si fosse votato alla mera contemplazione. Con riguardo all'influenza che il pensiero cattolico ebbe nella formulazione dell'art. 4, si veda Dossetti (1994).

[10] A riguardo, per tutti, si veda U. Romagnoli, *Commento all'art. 3*, in Branca (1975), pp. 132 ss.; sui successivi sviluppi delle tesi in quella sede esposta, si veda Zoppoli (2024); sui rapporti fra diritti di cittadinanza e diritti sociali, rinvio a Ferrante (2016b).

tutto l'ordinamento di un obbligo a lavorare, che non per caso è richiamato dall'art. 1 Cost., come valore su cui tutta la Repubblica si fonda[11].

Le disposizioni contenute nella parte di esordio della Costituzione, che ne reca i "principi fondamentali", si rispecchiano nella disposizione che, in via sostanzialmente assorbente, regola la materia dell'assistenza e della previdenza, con una previsione che si articola su un duplice parallelo binario. E invero l'art. 38 nel suo comma I riconosce sì il «diritto al mantenimento e all'assistenza sociale» a «ogni cittadino», ma solo a condizione che questi sia «inabile al lavoro e sprovvisto dei mezzi necessari per vivere», relegando quindi l'intervento di "assistenza" dello Stato alle sole ipotesi nelle quali l'inattività non sia frutto di una libera scelta individuale, ma di fattori esterni che impediscono che il soggetto sia messo in condizione di poter produrre reddito in via autonoma.

Al contrario, nessun limite di reddito (o di nazionalità) si pone per i lavoratori, i quali, a fronte della partecipazione al finanziamento del sistema previdenziale (art. 2115 c.c.), a mente del comma II dello stesso art. 38 Cost., «hanno diritto che siano preveduti ed assicurati mezzi adeguati alle loro esigenze di vita in caso di infortunio, malattia, invalidità e vecchiaia, disoccupazione involontaria». L'aspettativa di costoro a una pensione commisurata ai livelli di reddito di cui hanno goduto nel corso della vita professionale può dirsi, anzi, costituzionalmente tutelata, anche se non sempre è chiaro in che modo esigenze di bilancio possano limitare le aspirazioni individuali a una pensione di alto reddito[12].

Per quanto la contrapposizione fra i primi due commi dell'art. 38 Cost. sia apparsa non sempre netta e abbia dato luogo a un lungo dibattito in dottrina, può dirsi senz'altro, a chiusura di questa ricognizione, che, **nella visione valoriale che guida i costituenti, l'inattività non è contemplata**, se non in presenza di specifiche condizioni che giustificano la circostanza che alcuni siano esonerati dal lavorare, che riguardano, come ora si è detto, l'inabilità (quale permanente menomazione dell'integrità psicofisica) o la malattia (art. 32 Cost.) o la condizione di familiare del lavoratore (art. 36/I Cost.). Per il resto il compito che la Carta del 1947 affida al legislatore ordinario e agli apparati istituzionali è quello di far sì che si realizzino le condizioni perché ognuno trovi un lavoro, così da rendere effettivo il diritto solennemente sancito al comma I dell'art. 4 Cost. E questa precisa presa di posizione pare aver giocato un ruolo di grande rilievo negli sviluppi successivi, così da evitare che il tema dei lavoratori inattivi venisse mai all'attenzione del legislatore, in quanto estraneo alla visione del costituente.

---

[11] Per questa impostazione si veda Mengoni (1996) nonché Napoli (2008); e ancora Loy (2009).

[12] Da ultimo, si veda Casillo (2022).

Il ruolo delle donne e la legislazione di tutela delle pari opportunità

Si è a lungo pure discusso se la visione consacrata dalla Costituzione del 1947 costituisca solo un'evoluzione della legislazione che si era andata formando nella prima metà del secolo XX o se, viceversa, il disposto costituzionale venga a prefigurare un approccio più moderno e vicino alla nozione di *social security* che negli anni della guerra si era delineato grazie al c.d. "rapporto Beveridge" e si era poi rapidamente diffuso in tutta Europa, a dispetto del conflitto in atto che contrapponeva l'Italia al Regno Unito (Santoro Passarelli, 1961; Giannini, 1953; Mortati, 1954; Levi Sandri, 1953; Persiani, 1960).

In questo senso, la precisazione di cui all'art. 38/II Cost. che oggetto di tutela è solo la disoccupazione "involontaria", trova preciso antecedente nelle norme di legge che fin dal 1919 (r.d. 19 ottobre 1919 n. 2214) avevano introdotto un trattamento statale di disoccupazione (Alberti, 2016; Francisci, 2018), poiché esso, in quanto funzionalizzato a costituire un "ponte" verso un nuovo lavoro, appare come una misura da ammettere solo in caso di licenziamento e cioè in presenza di una causa generatrice di effettivo bisogno, prima ancora che nella prospettiva valoriale complessiva della Carta, già nella precedente legislazione (si veda l'art. 73 ss. del r.d.l. 4 ottobre 1935 n. 1827, in parte ancora vigente).

Non va dimenticato a riguardo che, proprio per far fronte al venir meno di almeno una parte delle norme restrittive emanate nel periodo dittatoriale, che finiva pure per vietare le migrazioni interne al Paese, la legge "Fanfani" n. 264 del 1949, consapevole dell'immediata emorragia di forza lavoro verso i Paesi europei usciti vincitori dalla guerra (si veda a riguardo l'art. 35/IV Cost. circa l'impegno della Repubblica a tutelare il "lavoro italiano nel mondo"), prevedeva **un sistema di collocamento a chiamata "numerica" obbligatoria** (art. 14), secondo la predisposizione di liste nelle quali i soggetti in cerca di lavoro venivano iscritti sulla base di criteri che attribuivano priorità ai carichi familiari e all'anzianità dello stato di disoccupazione, cosicché si finiva per assicurare a ognuno, anche al di là delle situazioni di svantaggio personale, un vero e proprio diritto alla chiamata e al conseguente avviamento al lavoro. Tanto valeva a garantire **natura transitoria allo stato di disoccupazione**, nella prospettiva di dare effettiva sostanza al diritto alla piena occupazione, proclamato dalle tante disposizioni della Carta (artt. 1, 2, 3 e 4) che si sono prima richiamate.

Più complessa rimane però la questione che attiene al ruolo che in un sistema improntato, già dagli anni del fascismo e per secolare retaggio, alla tutela dell'uomo che lavora viene riconosciuto al lavoro femminile. A riguardo, l'evoluzione parrebbe evidente, a fronte non solo (e icasticamente) del riconoscimento del diritto di voto operato (seppur tardivamente) al

momento della consultazione referendaria del 1946, ma anche dell'art. 37 Cost., che per la prima volta fissa un principio di parità in ambito lavorativo così impegnativo da rimanere quasi senza concreto seguito fino ad anni relativamente recenti, e cioè sino al 1977, quando fu promulgata la legge n. 903 che tutelò per la prima volta le lavoratrici contro le discriminazioni in ragione del sesso, modificando una disposizione (art. 15) dello statuto dei lavoratori, in origine prevista solo per proteggere i lavoratori sindacalizzati contro le ritorsioni datoriali[13].

Dando per scontato **il prevalere di un archetipo maschile**, pure si deve tener presente che anche il sistema previdenziale era improntato alla richiesta di requisiti minimi per l'accesso alla pensione, di modo che venisse assicurata una prestazione previdenziale, sia pure di importo modesto, anche a quanti avessero cumulato pochi anni di contribuzione (15, sino alle modifiche del d. lgs. n. 503/1992), anche in forza di lavori a orario ridotto, confidandosi poi nell'integrazione al minimo per assicurare un reddito sufficiente a mente dell'art. 38 Cost.[14]. Si trattava a tutta evidenza di norme pensate per le tante donne che, a ragione del sopravvenire della maternità, erano costrette a interrompere l'attività lavorativa, riprendendola poi solo dopo l'esaurimento della funzione di cura, spesso in prossimità dell'età del pensionamento (fissata per le donne a 55 anni ancora sino al 1992[15]).

E invero, coerentemente con il principio in forza del quale **tutti sono chiamati a concorrere al progresso materiale e spirituale della società attraverso la propria attività** (cit. art. 4 Cost.), nessuna previsione viene riservata in Costituzione ai trattamenti di reversibilità o indiretti, destinati al coniuge e (talora) agli altri familiari "superstiti", sebbene questi fossero stati previsti già dal r.d.l. n. 636 del 1939[16], di modo che tale diritto potrebbe essere negato in futuro a fronte di una modifica legislativa.

---

[13] E pure deve ricordarsi che il divieto di licenziamento della lavoratrice madre risale alla l. n. 1204/1971, mentre non si deve dimenticare che il riconoscimento in sede europea dell'efficacia diretta orizzontale delle previsioni in tema di parità fra i sessi contenute nel Trattato di Roma all'art. 119 si deve al caso *Defrenne* dell'aprile 1976 (Causa 43-75).

[14] Pandolfo (2006); altresì si veda Gaeta - Viscomi (1996); si pensi poi alla generosità con la quale nel dopoguerra furono istituite le gestioni speciali dell'INPS anche a beneficio di quanti non potevano che radunare pochissime settimane di contribuzione, estendendo la protezione pensionistica anche ai "familiari coadiutori" nella gestione commercianti. Si pensi che l'integrazione al minimo è ancora vigente per i lavoratori cui si applica transitoriamente la disciplina della pensione "retributiva" e che la C. Cost., nella recente sent. n. 94 del 3 luglio 2025, ha esteso la protezione anche ai lavoratori assunti per la prima volta dopo il 1° gennaio 1996 che maturino il diritto all'assegno ordinario di invalidità.

[15] Ed elevata a 60 dal cit. d. lgs. 30 dicembre 1992, n. 503.

[16] Si veda Sandulli (2016); sui trattamenti ai superstiti, si vedano Persiani (1980); Zanelli (1994); Quadri (1994).

Del resto, l'introduzione (all'art. 177 c.c.) a opera della legge di riforma del diritto di famiglia (n. 151 del 1975), di una presunzione semplice nel senso dell'applicazione del regime di comunione patrimoniale fra i coniugi, fa ricadere in essa tutti i proventi dell'attività separata dei due sposi, così da ribadire la natura paritaria del rapporto che deriva dal matrimonio (artt. 29-30 Cost.), confermando che l'imperativo che spinge al lavoro trova indifferenziata applicazione ai due sessi.

In conclusione, può dirsi che **il sistema legislativo si è adattato tardivamente alle previsioni costituzionali**, forse anche in considerazione del fatto che il modello sociale a esso sottostante si è mantenuto quasi inalterato fino alla fine degli anni Cinquanta del secolo scorso, basandosi su un'aspettativa di crescita del lavoro industriale, nel quale l'organizzazione a turni finiva spesso per attuare una sorta di segregazione degli uomini rispetto ai ruoli familiari, di modo che non sorprende il diffuso permanere di un'immagine della famiglia, nella quale i ruoli della produzione e della riproduzione erano assegnati in maniera rigida e precostituita. Questa idea ipostatizzava una soluzione venutasi a consolidare in un momento storico, in fondo breve e particolare, quale l'intervallo fra le due guerre, dimenticando invece il ruolo che le donne avevano da sempre svolto in economia, non solo nell'attività agricola ma in molti settori industriali (l'alimentare e il tessile, *in primis*), seppure in un ruolo di secondo piano.

L'evoluzione della normativa: il secondo dopoguerra e la fase della tendenziale piena occupazione (1947-1969)

La società che negli anni del secondo dopoguerra vede la ricostruzione del Paese è, per comune opinione, segnata da carenze storiche che solo lo sviluppo economico degli anni del "boom" riuscirà in parte a sanare. In questo senso, in un clima di occupazione generalizzata, la popolazione inattiva viene a coincidere, nel periodo, in quella frazione di persone che, perso un lavoro, non ne ha ancora trovato un altro, secondo una ben nota definizione economica, ovvero a sovrapporsi alla popolazione disoccupata. E invero quasi **non si pone un problema di contrasto alla disoccupazione maschile**, mentre semmai preoccupa la tendenza dei giovanissimi a evitare la scuola (si pensi che l'obbligo scolastico sino al 1963 è rimasto fissato a cinque anni, mentre si registrava la presenza di una forma di istruzione finalizzata all'inserimento professionale dei giovani: la scuola di "avviamento"); al contempo l'occupazione femminile rimaneva ancora limitata, come sopra si è ricordato, ad alcuni settori, anche in presenza di divieti legislativi e di costrizioni sociali che (malgrado le previsioni di cui all'art. 51 Cost.) confinavano le donne a ruoli riproduttivi o le segregavano in specifici settori di attività (tes-

sile, alimentare, agricoltura, commercio, attività burocratiche). Né si può dimenticare che le libere professioni rimarranno ancora per lungo tempo appannaggio di lavoratori di sesso prevalentemente maschile.

Ove più specificamente ci si collochi nella prospettiva di una mappatura della popolazione adulta di sesso maschile pure si dovrà tener conto che una certa parte dell'eccedenza di manodopera veniva assorbita dai flussi migratori, che non sembrano conoscere nessuna stasi, seppure il numero dei lavoratori che espatriano inizi a ridursi dai primi anni Sessanta, continuando tuttavia a far registrare un modello che sembra privilegiare gli adulti giovani, chiamati a lavorare soprattutto nel settore industriale.

Appare evidente, malgrado la fase espansiva (in fondo breve, seppure impetuosa), come il modello sociale ed economico che si realizzava in questi anni sia stato fin da subito assoggettato a tensioni interne notevolissime in termini di redistribuzione, che non tarderanno poi a emergere al rallentare della crescita economica, anche perché tutte le strutture sociali scontano ancora gli influssi di un modello fortemente gerarchico, che attribuiva all'uomo una sicura centralità già nell'ambito delle relazioni familiari. Il diffondersi del benessere, in conseguenza del "miracolo italiano" conduce a **una richiesta di libertà individuale, che determina necessariamente anche il modificarsi della composizione della popolazione attiva**.

Che si sia prossimi a un cambiamento, però, appare evidente da tanti segnali, a cominciare dalla svolta politica del "centrosinistra", conseguente all'erodersi della maggioranza parlamentare della DC, che darà avvio a una serie di interventi legislativi di riforma in ambito sociale, in ordine all'introduzione di limiti al ricorso al lavoro a termine (l. n. 230/1962), al divieto di licenziamento per matrimonio (l. n. 7/1963), al generale venir meno della libertà di licenziamento (l. n. 604/1966) alla modifica della disciplina del lavoro dei "fanciulli" (l. n. 977/1967) e, prima ancora, all'introduzione di misure di contrasto al caporalato (l. n. 1369/1960).

Sul versante dell'attività lavorativa si registra sia, con la riforma del 1963, l'innalzamento dell'obbligo scolastico alla III media (con il conseguente innalzamento dell'età di ingresso nel mondo del lavoro), sia il venir meno dei vincoli all'accesso all'istruzione universitaria, che consentono che tutti i giovani in possesso di un titolo quinquennale di scuola media superiore possano iscriversi ai corsi tenuti dagli atenei, così facendo registrare un incremento notevole della popolazione universitaria.

Sul piano delle relazioni di lavoro, poi, si deve segnalare **la notevole riduzione dell'orario di lavoro dovuto all'aumento della produttività media individuale dell'attività lavorativa**, conseguente alla meccanizzazione, che si attua a seguito dei contratti collettivi della fine degli anni Sessanta, che provano a tradurre in un incremento della retribuzione oraria media la spinta alla crescita salariale che proveniva dai sindacati, facendo così regi-

strare un incremento dell'occupazione nonché la diffusione in moltissimi settori produttivi della settimana lavorativa di cinque giorni e la conseguente crescita della domanda per beni e servizi di tipo voluttuario, destinati a riempire il tempo libero.

La stagione delle riforme, tuttavia, produrrà i suoi frutti più importanti nel biennio che segue allo scoppio delle contestazioni dell'autunno del '68, quando il Parlamento procederà in tempi assai brevi all'approvazione sia della riforma della disciplina delle pensioni del 1969, sia al varo dello "statuto dei lavoratori" del maggio del 1970 (l. n. 300), che, con un intervento tutt'altro che limitato, poneva fine all'attesa per la legge sindacale, che si protraeva sin dalla I legislatura repubblicana, seppure con previsioni che lasciavano inattuate le disposizioni costituzionali in tema di contrattazione collettiva (art. 39, seconda parte) e il diritto dei lavoratori alla partecipazione nella gestione delle imprese (art. 46).

Prima però di passare a illustrare il periodo successivo (caratterizzato dalla tutela della stabilità del lavoro subordinato, ma anche dalle prime crisi di settore) ancora qualcosa deve dirsi di questo decennio, che appare come l'ultimo periodo ancora influenzato dal dinamismo del dopoguerra.

La pensione di anzianità e l'assegno sociale come strumenti di contrasto alle prime crisi industriali

Le cose cambiano quando la prestazione manuale viene a perdere centralità, sia per le mansioni operaie sia per le numerosissime attività di carattere meramente esecutivo, che si registravano nel settore pubblico e in molti servizi e che richiedevano le conoscenze elementari tipiche dell'impiegato con mansioni esecutive. **Lo scenario inizia dunque a modificarsi già alla fine degli anni Sessanta del secolo scorso**, quando non solo la meccanizzazione inizia a diffondersi nell'industria, ma anche i tassi di crescita economica e demografica cominciano a rallentare.

I caratteri che sopra si sono descritti in relazione al ventennio successivo alla fine della seconda guerra mondiale non sembrano mutare nell'immediato, anche perché non sembra emergere sin da subito la consapevolezza che ci si trovi dinnanzi a un cambiamento strutturale, sicché le risposte dell'ordinamento appaiono in certa misura episodiche e si collocano soprattutto sul versante dell'assistenza, quasi che ci si trovasse in una situazione d'emergenza, destinata a esaurirsi in tempi brevi. In questo senso, si deve qui riferire di due importanti misure che già nel 1969 furono introdotte come rimedio alla riduzione dell'attività lavorativa.

In primo luogo, si deve registrare l'introduzione della pensione di anzianità con la legge di riforma pensionistica n. 153 del 1969, finalizzata

a consentire una sorta di "rottamazione" del personale non più in linea con le esigenze di professionalità conseguenti all'ammodernamento dei sistemi di produzione industriale. Si tratta, a tutta evidenza, soprattutto di uomini, poiché nella prassi del tempo la condizione di aver maturato 35 anni di anzianità contributiva di fatto veniva a escludere la gran parte delle donne, che spesso, anche in relazione a professioni ad alto reddito, a ragione della maternità, sperimentavano un intervallo in corrispondenza della nascita del primo figlio, che si protraeva sino alla raggiunta autonomia da parte dell'ultimo[17].

E invero, la pensione "di anzianità" è stata introdotta nell'ordinamento dalla riforma del 1969 a beneficio di quei lavoratori la cui bassa scolarità aveva determinato un ingresso precoce nel mondo del lavoro. Appariva iniquo imporre a costoro di dover attendere l'età pensionabile per poter avere diritto al trattamento previdenziale, sia perché le condizioni lavorative operaie spesso non consentivano prestazioni così prolungate nel tempo (se non al costo di un grave sacrificio della salute), sia perché i versamenti contributivi da costoro effettuati avrebbero avuto, una volta raggiunta la soglia massima di quaranta anni, il solo effetto di incrementare i fondi a disposizione degli istituti pubblici, così realizzando una sorta di azione redistributiva inversa. Innovando alle previsioni costituzionali (che non contemplano l'anzianità fra gli eventi protetti), la riforma del 1969 introdusse, quindi, la pensione di anzianità come una prestazione erogabile indipendentemente dall'età dell'assicurato, per il solo fatto che sussistessero i due requisiti dell'assicurazione e della contribuzione da (e per almeno) 35 anni.

Un'ulteriore condizione consisteva nel fatto che l'assicurato, alla data di decorrenza della pensione, non svolgesse attività retribuita alle dipendenze di terzi (con l'originaria eccezione dell'attività lavorativa dipendente, in Italia o all'estero, in qualità di operai agricoli o di addetti ai servizi familiari e domestici). La ragione del divieto[18] consisteva nell'intenzione del legislatore di indurre i lavoratori più anziani, ancorché non in età pensionabile, a "farsi da parte" così da permettere alle nuove generazioni di occupare i posti di lavoro resisi in tal modo disponibili. Si spiega pertanto come mai, nel caso di attività lavorativa, l'erogazione della pensione di anzianità venisse sospesa. Attraverso la pensione di anzianità, infatti, si finiva per risolvere le prime grandi crisi industriali derivanti dall'introduzione di nuove tecno-

[17] È il modello delle "*women returning*", che, secondo l'opinione più diffusa, giustificava il ritiro precoce dal mercato del lavoro (a 55 anni, tenendo conto del logoramento conseguente alla maternità) e che giustificava che, per avere accesso alla pensione, fosse richiesta una modestissima anzianità contributiva, pari a soli 15 anni, come si è già detto nel testo.

[18] Successivamente più volte modificato e ora rimosso già dal 2000.

logie, che rendevano improvvisamente inutile la manodopera di centinaia di migliaia di lavoratori a bassa specializzazione e scolarità.

Solo si aggiunge, per completezza di esposizione, che la riforma del 1969 ha continuato ancora per molti anni a produrre i suoi effetti, poiché lo squilibrio che essa ha determinato non è stato mai completamente riassorbito: infatti, sebbene si trattasse di un trattamento anticipato rispetto alla pensione di vecchiaia, le modalità di calcolo della pensione di anzianità furono stabilite secondo i criteri dettati per la prima e, quindi, senza tener conto del fatto che i pensionati avrebbero beneficiato del trattamento per un periodo ben più lungo rispetto a quello che veniva assicurato a quanti accedevano alla pensione per vecchiaia. L'assenza di penalizzazioni finiva quindi per spingere tutti coloro che avessero maturato il diritto verso il pensionamento anticipato per l'evidente timore che il legislatore potesse intervenire *ex abrupto* e far venir meno uno "scivolo" così conveniente.

Non è per caso che, quando si trattò di porre rimedio alla prima grande crisi politica conseguente alla perdita di controllo del rapporto fra PIL e debito pubblico, il legislatore delegato del 1992 non riuscì, malgrado la consapevolezza del problema, a incidere sul trattamento pensionistico "anticipato", solo riuscendo a disporre la radicale (ma temporanea) misura della sospensione di ogni prestazione pensionistica di anzianità prevista da leggi, regolamenti o accordi collettivi nel periodo intercorrente dal 19 settembre 1992 al 31 dicembre 1993. E sarà necessario attendere il 1995 perché un esecutivo "tecnico" potrà, dopo una lunga fase di confronto con il sindacato, varare **una riforma che faceva salvi proprio i diritti dei lavoratori adulti di sesso maschile** (e cioè quanti avessero già a quella data maturato non meno di 18 anni di anzianità contributiva), seppur al (non irrilevante) costo di condannare donne e giovani a pensioni assai più modeste negli anni a venire[19].

Tornando all'importante legge di riforma del 1969, questa prevede altresì il primo e più importante intervento di carattere "universalistico" introducendo nell'ordinamento la pensione (poi "assegno") sociale, al fine di assicurare un reddito minimo, quando la povertà fosse stata conseguenza dell'età avanzata e della mancanza di altri mezzi patrimoniali. Si tratta di una misura generale per quanti non avessero mezzi idonei al sostenta-

[19] Che la misura fosse squilibrata a vantaggio degli uomini è confermato implicitamente dal successo che negli anni successivi ha ricevuto la forma di pensionamento anticipato, chiamata (non a caso) "opzione donna", che ha consentito (ma con esclusione degli uomini) l'accesso al pensionamento, in anticipo rispetto ai requisiti altrimenti previsti, seppur al prezzo di vedere calcolata l'intera pensione con il sistema contributivo (la norma, inizialmente prevista dalla legge di riforma del 2007 è stata mantenuta in vita dall'art. 24, comma 14, d.l. n. 201/2011 e, prorogata dall'art. un., comma 281, della l. 28 dicembre 2015, n. 208, è stata poi confermata dall'art. 16 del d.l. n. 4/2019 e dai provvedimenti successivi, sino al dicembre 2025).

mento, del tutto conforme al disposto dell'art. 38, comma I, Cost. a fronte dell'evidente situazione di impossibilità a lavorare in cui versano queste persone a ragione della loro età, che si è conservata pressocché inalterata sino ai giorni d'oggi.

L'approccio adottato all'epoca era certamente innovativo poiché, prendendo atto della riduzione strutturale dell'occupazione, consentiva **la fuoriuscita dal mercato del lavoro dei più anziani** (seppur privi dei requisiti minimi pensionistici) e, attribuendo rilievo ai legami di solidarietà derivanti dal matrimonio ai fini della maturazione del diritto, non teneva conto solamente del reddito individuale, ma di quello complessivo "familiare", di modo che si finiva per dare corretto risalto alla concreta situazione nella quale si veniva a trovare il beneficiario, secondo il metodo della prova "dei mezzi", che appare come un passaggio necessario se non si vuole che l'assistenza si trasformi in assistenzialismo. Si tratta, a tutta evidenza, di un istituto che anticipa di molti decenni il "reddito di cittadinanza", mirando a contrastare le situazioni di povertà che venivano a emergere, anche a ragione dei fenomeni di migrazione interna e del disgregarsi dei vincoli di solidarietà familiare.

La stagione della tutela legislativa del lavoro e i rimedi avverso la deindustrializzazione: la riforma delle pensioni di invalidità e gli ammortizzatori sociali (1970-1991)

Gli anni Settanta e Ottanta del secolo scorso vedono il momento di massima estensione della tutela normativa e sindacale del lavoro subordinato, in esito a un processo di affermazione politica e sindacale dei lavoratori a più basso reddito. Al contempo, lo stesso periodo registra, come non di rado accade, l'affermarsi di una tendenza involutiva, quando le crisi industriali cominciano a farsi sempre più frequenti, rimettendo in discussione l'idea di un processo lineare di accrescimento del benessere e mostrando una profonda inversione di tendenza quanto alle politiche di sostegno all'occupazione. A essere colpiti, in questo caso, sono prevalentemente **i lavoratori di mezz'età del settore manifatturiero, privi di una sufficiente qualificazione professionale** e, fino ad allora, impiegati in attività spesso ripetitive.

Alla fine degli anni Ottanta, infatti, il crescere del debito pubblico segna la crisi delle politiche di investimento, che fino a quel momento erano sembrate privilegiare la promozione di interventi di tipo industriale, che lo Stato conduceva in via diretta attraverso il sistema delle partecipazioni statali. Il difetto di una politica siffatta risiedeva non solo sul piano dei costi, ma anche su quello dell'efficienza delle scelte, poiché non di rado si creavano impianti che potevano venire a trovarsi lontani da ogni contesto produtti-

vo e infrastrutturale del "territorio", determinando il c.d. fenomeno delle "cattedrali nel deserto", e cioè di impianti soggetti spesso a rapida obsolescenza, e incapaci di reggere alla concorrenza dei prezzi di produzione nel momento in cui il mercato globale fosse venuto ad aprirsi alle produzioni provenienti dai Paesi emergenti, che si avvantaggiano della riduzione dei costi in termini salariali e di sicurezza del lavoro (esemplare a riguardo il "polo siderurgico" di Gioia Tauro, ma molti altri esempi potrebbero farsi). Si tratta, è bene sottolinearlo, di una scelta in certa misura di tipo "familista", poiché si mirava alla creazione di posti di lavoro che si immaginavano stabili e destinati prevalentemente agli uomini, omettendo così di assicurare l'ammodernamento delle reti infrastrutturali del Paese, e quindi penalizzando i settori del terziario (e in particolare il turismo e i servizi).

In questo senso, già gli anni Settanta vedono nella cassa integrazione guadagni, il cui intervento (sempre ristretto all'edilizia e al solo settore industriale) viene enormemente ampliato dalla legge n. 164/1975 , **il principale strumento per fronteggiare l'incipiente flusso di esuberi**, tanto che, come si vedrà più avanti, la stessa indennità di disoccupazione viene a trovarsi ai margini del sistema.

Il solo strumento alternativo sembra essere rappresentato dal pensionamento "di anzianità", che, oltre ad avere carattere generale, sopraggiungeva allora in età che oggi sarebbero giudicate precocissime, consentendo una rapida uscita dal lavoro di importanti contingenti di lavoratori adulti[20], cui si affiancano però sia specifici interventi, finanziati attraverso apposite leggi di prepensionamento (con la compromissione generale del sistema per gli anni a venire), sia il più generale trattamento della pensione di invalidità, di cui subito si dirà, solo dovendosi aggiungere che lo spirito del tempo fa ancora sì che la legislazione miri al pieno impiego o comunque ad assicurare a ognuno un reddito, come si evince dalle due disposizioni di legge di seguito illustrate.

Il sistema pensionistico è indicato correntemente con l'acronimo IVS, a significare che la tutela è prevista per tre diversi eventi: invalidità, vecchiaia e per il caso che il lavoratore avesse a carico altri soggetti e deceda prima di questi (è il caso già sopra richiamato della pensione ai superstiti). E infatti, il lavoratore si può trovare in una situazione di bisogno costituzionalmente protetta non solo a ragione del venir meno delle forze conseguenti all'età (pensione di vecchiaia e anticipata), ma anche a causa del sopraggiungere di una malattia (o di un infortunio) che limiti (o annulli del tutto) per-

[20] Anche senza tener conto del regime dei lavoratori pubblici (che potevano tranquillamente accedere al pensionamento prima dei 40 anni), si consideri che ancora la riforma "Dini" del 1995, consentiva il pensionamento a 52 anni e che fino al 1992 la soglia anagrafica ordinaria per la pensione di vecchiaia era fissata per gli uomini a 60 anni e per le donne a 55 anni.

manentemente la sua capacità di provvedere al sostentamento proprio e della sua famiglia, attraverso il suo lavoro: in questi casi la legge prevede, sulla scorta delle disposizioni costituzionali di cui all'art. 38, comma II, il riconoscimento di una specifica prestazione, ora denominata assegno di invalidità (mentre per i casi in cui non residui alcuna capacità, viene liquidata una pensione di inabilità).

Una prima disciplina, introdotta con l'abrogata legge 13 giugno 1975, n. 160, assumeva come elemento costitutivo necessario ai fini del sorgere del diritto del lavoratore alla pensione "di invalidità" una riduzione della capacità di guadagno «in occupazioni confacenti alle sue attitudini» (misurata sulla base di apposite tabelle di medicina del lavoro) in misura superiore a 2/3. Per "capacità di guadagno" si intendeva la capacità di continuare a svolgere la medesima attività lavorativa praticata in precedenza dal soggetto infortunatosi. Si tratta di un concetto assai difficile da definire, poiché esso sta a indicare non **la generica capacità del soggetto assicurato a condurre un qualunque genere di attività lavorativa**, come per la capacità di lavoro, che opera nel campo degli infortuni sul lavoro e delle malattie professionali (d.P.R. n. 1124/1965), ma proprio **la possibilità di poter proseguire nell'occupazione già sperimentata**. Ed evidente deve apparire come un criterio siffatto faccia a pugni con l'idea di adattabilità alle concrete condizioni del mercato, che invece viene a diffondersi negli ambiti aziendali, in esito alle modifiche organizzative conseguenti alla meccanizzazione del lavoro.

Attraverso questa nozione, dunque, una larga fetta dei soggetti che perdevano il lavoro per motivi collegati al fallimento del proprio datore e all'obsolescenza dei sistemi produttivi finiva per trovare una comoda collocazione, indifferentemente dall'età e a spese del pubblico erario, solo che si certificasse una condizione fisica di non piena funzionalità: il che, come è facile comprendere, non richiedeva nessuna seria alterazione dell'effettivo stato di salute di molti soggetti che trovandosi fra i 40 e i 50 anni versavano in condizioni tali, per la diffusione del fumo e per la scarsa attenzione alla forma fisica, che senza esagerare potevano essere considerate come un serio ostacolo al rinvenimento di altra occupazione.

In questa direzione, accanto al criterio della capacità di guadagno, un altro fattore contribuiva in precedenza a rendere maggiormente frequente l'erogazione delle prestazioni in esame, e precisamente la circostanza (d'ordine normativo: art. 36, l. 30 aprile 1970, n. 639) che ai fini della concessione del trattamento pensionistico l'INPS dovesse tenere in considerazione la situazione socioeconomica della provincia ove risiedeva l'infortunato. Ciò significava, in concreto, valutare diversamente l'evento lesivo da provincia a provincia: **maggiore era la disoccupazione nell'ambito della stessa, minori erano le possibilità di reimpiego dell'infortunato**, atteso che a fronte dell'abbondanza di manodopera il datore avrebbe certamente op-

tato per dei lavoratori completamente integri sotto il profilo psicofisico. Di conseguenza in queste aree era più facile ottenere il trattamento in esame. Appare superfluo mettere in rilievo come l'attribuzione all'INPS di un simile potere formalmente discrezionale, ma sostanzialmente normativo, significava aggravare notevolmente il deficit della gestione pertinente la pensione di invalidità, e determinava il rialzo della relativa aliquota al fine di riequilibrarne il bilancio.

Opportunamente, quindi, è intervenuto il legislatore con la legge 12 giugno 1984, n. 222, tutt'ora vigente, prevedendo sul punto il diritto del lavoratore a due distinte e alternative prestazioni: l'assegno ordinario di invalidità e la pensione ordinaria di inabilità; quest'ultima viene corrisposta al lavoratore solo se sia rimasto incapace nella misura del 100%, e non nel caso di lesioni inferiori, come avveniva nel previgente sistema. **La nozione di capacità presa a base non è più quella di guadagno ma, analogamente al regime dell'INAIL, di lavoro**. Per le ipotesi di riduzione in misura inferiore, invece, trova applicazione l'assegno di invalidità, che viene riconosciuto a mente dell'art. 1 della legge ora citata «all'assicurato la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle sue attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale a meno di un terzo».

Tale misura, tuttavia, diversamente dalla pensione di inabilità, non è reversibile ai superstiti, non trattandosi di una pensione. Essa poi è caratterizzata da temporaneità, poiché l'assegno viene riconosciuto per un periodo di tre anni, decorsi i quali è onere dell'assicurato chiederne conferma e sottoporsi, a tale fine, a una visita medica che accerti il permanere delle condizioni che hanno permesso il sorgere del diritto all'assegno (tenuto conto anche dell'eventuale attività lavorativa svolta). Solo dopo tre riconoscimenti consecutivi, l'invalidità si considera permanente e pertanto l'assegno è automaticamente confermato.

Evidente è l'intento antifrodatorio che connota tutta la riforma del 1984 che ha consentito di **limitare enormemente il numero di coloro che escono anzitempo dal mercato del lavoro**, tanto che essa è rimasta senza variazioni in vigore sino a oggi, evitando che attraverso quel canale si venisse a perpetuare una sorta di surrogato di un trattamento universalistico[21].

Non tutti i lavoratori però erano in condizione di poter accedere, con un qualche scivolo, a forme di pensionamento anticipato, di modo che, mentre ancora la riforma dei servizi per l'impiego tardava ad arrivare, grande fu l'attenzione sui trattamenti di disoccupazione, intesi come po-

[21] Il punto viene opportunamente richiamato nella prospettiva di cui al testo nell'intervista rilasciata da M. Cinelli su «Lavoro Diritti Europa», 2023, n. 3.

litiche di sostegno a una situazione in certo modo temporanea. In questo senso merita di essere richiamata la sostanziale assenza di una seria ed effettiva indennità di disoccupazione, che ha connotato per anni il sistema italiano.

Anche in questo caso non si può che prendere le mosse dal dettato costituzionale che **a favore dei lavoratori involontariamente disoccupati** assicura misure idonee a garantire loro, al di là del preavviso di cui all'art. 2118 c.c., continuità di reddito nel periodo necessario a rintracciare una nuova occupazione (art. 38, comma II, Cost.). A riguardo, la tutela viene garantita dall'INPS secondo il metodo assicurativo, mediante un prelievo contributivo (pari all'1,61% della base imponibile) che, seppure a carico esclusivo dei datori, finisce per gravare su tutti i lavoratori attivi (anche se abbiano già raggiunto l'età del pensionamento e anche se già godano della pensione), indifferentemente dalle dimensioni delle imprese datrici di lavoro.

In altri ordinamenti la medesima tutela è assicurata dai sindacati, attraverso un sistema assicurativo privato, che trova finanziamento, oltre che in fondi pubblici, nelle quote di iscrizione alle associazioni sindacali; in altri ancora, l'erogazione del sussidio di disoccupazione è di competenza dello stesso ufficio pubblico che provvede a ricercare una nuova occupazione al lavoratore, così da collegare più strettamente l'aspetto "attivo" delle politiche del lavoro con quello, invece, diretto alla garanzia del reddito. Anche nell'ordinamento italiano, al momento della sua istituzione con la legge n. 2214 del 1919, **l'assicurazione generale obbligatoria contro la disoccupazione involontaria fu affidata alla gestione degli uffici per il collocamento** e solo successivamente tale competenza fu attribuita all'attuale Istituto Nazionale per la Previdenza Sociale, sulla base dell'ancora vigente r.d.l. 4 ottobre 1935, n. 1827 (convertito in l. 6 aprile 1936, n. 1155).

La misura dell'indennità era rimasta ferma a 800 lire giornaliere fino al 1988, anno in cui la Corte costituzionale dichiarò illegittimo siffatto trattamento, in quanto sganciato da un qualunque criterio di adeguamento. Con la legge n. 160 del 1988, l'importo dell'indennità è stato fissato in misura percentuale, progressivamente elevata da successivi provvedimenti normativi. In questa prospettiva, dopo ripetuti interventi di progressivo (modestissimo) adeguamento, si è registrato un primo più robusto prolungamento della durata dell'intervento con la legge n. 80 del 2005 di conversione in legge del d.l. 35/05 (c.d. "competitività") atteso che, in linea di principio, trattamenti molto generosi rischiano di dissuadere, come ha dimostrato la scienza economica, il lavoratore da una ricerca attiva di un nuovo impiego, favorendo l'insorgere di meccanismi che tendono a "imprigionare" i singoli nell'area del non impiego (o di favorire la diffusione del lavoro nero).

La crisi della stabilità del posto di lavoro e lo sviluppo delle politiche attive del lavoro (dal 1991 a oggi)

Prima che, tuttavia, si giungesse a queste più recenti modifiche (e alle altre, ben più radicali, di cui pure si dirà più avanti) bisognerà dare atto che l'abbandono della prospettiva garantista ha una data ben precisa ed è rappresentato dalla legge che, in certo modo all'improvviso dopo numerosi tentativi andati a vuoto, riorganizzò la cassa integrazione guadagni, introducendo per la prima volta in Italia una disciplina in tema di licenziamenti collettivi.

E invero, **la lunga disattenzione legislativa che ha circondato per decenni la disciplina dell'indennità di disoccupazione non deve stupire**, posto che, in un determinato momento storico, la crisi delle imprese solo raramente trovava sbocco nei licenziamenti, tanto che chiamata a difendersi avanti la Corte di Giustizia per la mancata trasposizione della direttiva relativa ai licenziamenti collettivi (dir. n. 75/129 ora sostituita dalla n. 98/59/CE), nel giudizio poi conclusosi con la sent. 8 giugno 1982, nelle difese della Repubblica italiana si rintraccia la sconcertante affermazione che l'Italia non aveva trasposto la direttiva perché non ve ne era bisogno, non potendosi registrare alcun caso di licenziamento collettivo[22].

Con la legge 23 luglio 1991, n. 223 si venne così a prevedere la possibilità che le imprese, solo per il fatto che cessassero la produzione o che ne trasferissero una parte oltre confine, potevano procedere senza costi aggiuntivi a licenziare centinaia, se non migliaia, di lavoratori. Seppure la giurisprudenza ostacolò almeno per il primo decennio di vigenza la portata innovativa della legge (talora ordinando la reintegra presso complessi industriali oramai non più esistenti da anni), all'inizio del secolo XXI si affermò **un orientamento largamente favorevole alle imprese**, che potevano accedere quindi a interventi di riorganizzazione produttiva anche molto mirati, essendo sufficiente, ai fini della disapplicazione della normativa in tema di recesso individuale, che si procedesse ad almeno cinque licenziamenti in un arco di tempo di quattro mesi.

Contestualmente, in una parte oramai superata dai successivi interventi, la legge del 1991 limitò la possibilità di avere accesso alla cassa integrazione, nella prospettiva di rendere l'intervento temporaneo, così da stimolare i lavoratori a ricercare altra occupazione, evitando la facile soluzione (al tempo assai diffusa) di proroghe ottenute mediante provvedimento di legge *ad hoc*, con un accompagnamento di fatto alla pensione[23].

---

[22] L'affermazione si rinviene, in causa 91/81, in *Foro italiano*, 1982, IV, 353 con nota di O. Mazzotta, *L'Italia, la Cee e i licenziamenti collettivi*.

[23] Posso testimoniare di periodi di ininterrotta durata ventennale, ma si pensi che ancora in tempi recenti i lavoratori di Alitalia hanno superato in alcuni casi dieci anni di permanenza in

All'inizio del nuovo secolo, quindi, si consolida l'idea che gli apparati pubblici e le istituzioni non siano più tenuti a garantire il pieno impiego, non potendo contrastare con le forze del libero mercato (e non manca anche chi mette sotto accusa la "Cassa", ritenendo che gli interventi di finanziamento dei lavoratori celassero un intervento a sostegno delle imprese di Stato, illecito perché operato in violazione delle norme che regolano la concorrenza in seno al mercato unico europeo; si veda Ferrante, 2003).

Nella stessa direzione, pure si devono qui richiamare **i processi di concentrazione e di dismissione industriale** che conducono fra i primi anni Novanta e la fine del secolo scorso alla liquidazione del sistema delle partecipazioni pubbliche e ad alcune privatizzazioni di servizi davvero rivoluzionarie, perché attuate in settori dove sussistevano forme di monopolio (o quasi monopolio) naturale, come nel caso del sistema autostradale. Tali operazioni conducono alla scomparsa del sistema di relazioni industriali delle società pubbliche, associate nell'Intersind, che fa sì che vengano adottate politiche assai spregiudicate di gestione del personale, con l'avvicinamento al sistema confindustriale di aziende pubbliche di grandi dimensioni (come le poste o le ferrovie).

Di poco antecedente è la fine del sistema del collocamento "numerico" (cioè operato, come sopra si è detto, sulla base di liste alle quali si progrediva sulla scorta dell'anzianità di iscrizione e dei carichi di famiglia), che non registrò nessuna critica o opposizione, tanto erano insufficienti i risultati cui in pratica esso conduceva: si realizza così un sistema (tutt'ora in vigore) dove la libertà dell'impresa di scegliere i propri collaboratori finisce per relegare fuori dal mercato del lavoro quanti non siano in grado di farsi autonomamente avanti, poiché il venir meno di un ordine di preferenza nelle liste rende ora irrilevanti i carichi familiari e l'anzianità di iscrizione (tanto che si diffondono varie misure di incentivo alle assunzioni delle "categorie svantaggiate", seppure nei ristretti limiti in cui ciò sia consentito dalle norme europee che vietano gli aiuti di Stato alle imprese). In questo senso, il pressoché totale fallimento del sistema del collocamento "obbligatorio" per i lavoratori disabili (riformato, ma senza successo, dalla l. n. 68 del 1999) finisce per condannare all'inattività chi sia segnato da uno stigma o da un pregiudizio, spingendolo verso i margini della società.

Il cerchio viene così a chiudersi, di modo che a contrastare **l'inattività dei lavoratori licenziati**, in attesa che la riforma dei servizi "all'impiego" trovi finalmente positivo compimento, solo restano le misure della NASpI (ex indennità di disoccupazione) e della "Cassa", che hanno conosciuto

"Cassa". A riguardo, seppure per altri profili, si veda Santoni (2011).

un notevole ampliamento della propria sfera di intervento sia dopo il *Jobs Act*, ma soprattutto dopo la pandemia, che ha condotto a creare misure *ad hoc* destinate financo a integrare i redditi dei lavoratori liberi professionisti.

Parallelamente alla riforma di queste due forme, l'evoluzione del sistema pensionistico si avvia in una direzione che appare allontanare le disposizioni di legge dalla realtà effettuale: e invero la riforma del 2011, scritta sotto l'urgenza di metter fine a un'evidente speculazione internazionale, facilitata dal lungo (e ostentato) tergiversare del Governo italiano che aveva negato sin da subito l'importanza della crisi finanziaria del 2008, viene a fissare limiti per il pensionamento ordinario così elevati da apparire del tutto incoerenti.

A prova di quanto affermato, si riepilogano qui di seguito **le diverse ipotesi di accesso alla pensione**:

– vecchiaia: 67 anni di età anagrafica, con almeno 20 anni di contribuzione (con pensione di importo pari ad almeno l'importo dell'assegno sociale);

– anticipata: con 42 anni e 10 mesi (se uomini) e 41 anni e 10 mesi (se donne), di contribuzione effettivamente versata e con un intervallo di tre mesi nel quale non si ha diritto ad alcunché.

Si tratta, peraltro, di condizioni di accesso che danno rilievo anche alla misura della pensione futura, così da anticipare (o posticipare) la maturazione del diritto, di modo che, alle due ipotesi ora enunciate, si aggiungono le due seguenti:

– vecchiaia: 71 anni di età anagrafica, con 5 anni di contribuzione effettiva (con pagamento della pensione, quale che ne sia l'importo, anche se modestissimo);

– anticipata (per i lavoratori assunti dopo il 1° gennaio 1996) con 64 anni di età anagrafica e con 20 anni di contribuzione effettiva (con pensione pari ad almeno tre volte l'assegno sociale, salvo percentuali ridotte per lavoratrici con uno o più figli).

A fronte di queste soglie, la pubblica discussione è stata occupata non già da un ripensamento, ma dalle continue riforme del sistema pensionistico (mediante interventi episodici quali "quota 100" e "103", "opzione donna", "APE sociale", per menzionare le più importanti), successive alla riforma "Fornero" del 2011, pensate sempre per flussi ridottissimi (e per gruppi facilmente identificabili anche sul piano dello scambio politico) mostrando l'incapacità del legislatore di adattare alle esigenze individuali i limiti di accesso al pensionamento delineati dalla riforma del 2011 (di cui all'art. 24 del d.l. n. 201/2011, come in parte modificato dagli artt. da 14 a 18 del d.l. n. 4/2019).

In questo senso, si deve registrare che, contrariamente a ogni previsione, **le pensioni di inabilità non sembrano aver registrato una crescita**

significativa, a conferma che, ove le condizioni di salute lo consentano, i lavoratori che hanno garanzia di un posto di lavoro, specie se ben retribuito, continuano a rimanere attivi, come peraltro emerge dai dati CNEL che confermano come la fascia di età fra i 54 e i 64 anni registra un tasso di occupazione in crescita (che si colloca al 66,5%) con un incremento di oltre 24 punti percentuali dal 2004 al 2025[24].

In questi termini, quindi, **l'inattività degli adulti di sesso maschile sembra ristretta ai soggetti privi di un'idonea formazione professionale** e, quindi, appare destinata a trovare soluzione o nella solidarietà dei vincoli familiari (laddove esistenti) o in forme di sostegno al reddito, più che in misure di politica attiva del lavoro. Ed è esattamente in questa direzione che si procede nelle pagine che seguono a fornire una breve descrizione della disciplina della NASpI e della Cassa integrazione, non senza avvertire che il quadro normativo viene a conoscere continue modifiche di dettaglio, soprattutto nella prospettiva di adattare alle esigenze di costo i fondi di cui l'INPS e il bilancio dello Stato hanno disponibilità.

Solo si deve aggiungere che sul versante delle misure di politica attiva per i lavoratori maturi non si registrano novità, poiché **il sostegno finanziario ai soggetti in esubero non sembra conoscere distinzioni in ordine all'età e al sesso**, sulla scorta dei principi di eguaglianza che trovano fondamento nelle previsioni legislative e costituzionali di cui sopra si è detto[25]. In questo senso semmai le politiche tendono a trattenere in servizio attivo il prestatore, o grazie al mancato versamento della quota parte di contributi a suo carico (con un *bonus* già sperimentato negli anni di inizio secolo, ma con scarso successo, attesa la riduzione della pensione che ne consegue), o in forza del semplice posticipo del pensionamento (praticato nel settore pubblico e in sanità, a correzione della norma più antica che priva il lavoratore della libertà di continuare a lavorare raggiunta l'età del pensionamento). Si tratta di misure spesso incomplete e governate da fonti secondarie, che trovano in ogni caso applicazione limitata a qualche migliaio di lavoratori, senza veramente incidere sui flussi in uscita.

In questo senso, malgrado sia stata tante volte prospettata in letteratura (si veda Ferrante, 2011), fa fatica ad affermarsi l'idea, diffusa soprattutto in Germania, di una staffetta generazionale, che vede un giovane neoassunto affiancare un lavoratore più anziano, il cui orario settimanale viene così a ridursi gradualmente: non sono mancate a riguardo le previsioni

[24] Si veda Bollettino del CNEL sul mercato del lavoro n. 3 del settembre 2025 (dati ISTAT).

[25] In verità qualche modesta norma fa emergere la maggiore difficoltà che incontrano i soggetti in età matura a trovare lavoro: così, mentre in via generale la NASpI si riduce del 3% ogni mese a decorrere dal sesto mese di fruizione, la riduzione viene posticipata all'ottavo mese se il beneficiario ha compiuto 55 anni alla data di presentazione della domanda.

normative espresse, ma l'assenza di un sostegno sindacale e la diffidenza delle imprese ha fino a oggi segnato il sostanziale fallimento di ogni iniziativa su questo versante.

Le attuali misure previste in caso di disoccupazione in via generale (NASpI, DIS-COLL e ISCRO)

Secondo la disciplina in vigore sino al 30 aprile 2015 (art. 2, comma 2, l. n. 92/2012), **l'indennità di disoccupazione ordinaria** (prima ASpI, e poi NASpI) **veniva erogata solo a chi potesse vantare almeno due anni di assicurazione**, ossia due anni dal versamento del primo contributo, e almeno un anno di contribuzione effettiva negli ultimi due, a fare tempo dalla data di presentazione della domanda.

La fattispecie originariamente visualizzata dal legislatore ai fini della protezione consisteva quindi nel lavoratore che, già inserito stabilmente nel mercato del lavoro, necessita di sostegno per il tempo necessario a rintracciare altra attività lavorativa (in questo senso la tutela si veniva ad aggiungere a quella prevista grazie all'obbligo di preavviso, di cui all'art. 2118 c.c. ed era esclusa in caso di godimento della pensione: art. 3, d.l. n. 148/1993). Per quanti non potessero riunire le condizioni per avere accesso al trattamento, dunque, l'ordinamento non prevedeva tutela, se non nelle forme della promozione dell'occupazione, affidata prima agli uffici di collocamento e ora ai servizi per l'impiego, nel rispetto del principio costituzionale del diritto al lavoro (art. 4).

A seguito della riforma del 2015, le condizioni di godimento sono state modificate, di modo che l'indennità viene riconosciuta solo a quanti possano far valere, nei quattro anni precedenti l'inizio del periodo di disoccupazione, almeno 13 settimane di contribuzione e 30 giornate di lavoro effettivo, nei dodici mesi che precedono l'inizio del periodo di disoccupazione. Poiché la sua durata è pari alla metà del periodo di contribuzione che precede il licenziamento, in caso di occupazione continuativa, la NASpI può essere riconosciuta sino a un massimo di due anni.

Nella prospettiva di dar vita a un sistema universalistico, che facesse venir meno l'evidente favore per il sistema della "Cassa"(si veda *infra*), il trattamento economico riconosciuto era già stato elevato, dalla legge 92 del 2012, al 75% della retribuzione mensile media calcolata con riferimento al periodo di maturazione del diritto e comunque nel rispetto di un tetto massimo (pari a circa 1.800 euro lordi al mese, applicato anche ai dirigenti).

L'evento che giustifica l'erogazione della prestazione e che ne costituisce imprescindibile elemento costitutivo non è però il semplice stato di

disoccupazione, ma la disponibilità ad accettare un nuovo impiego. A seguito delle modifiche legislative più recenti, quindi, tutti i lavoratori subordinati (inclusi apprendisti e dirigenti) sono assicurati per l'indennità in esame; ne sono esclusi solamente i dipendenti del settore pubblico assunti a tempo indeterminato e gli operai (occasionali o stagionali o anche a tempo indeterminato) del settore agricolo, per i quali trova applicazione una diversa specifica disciplina.

Si deve aggiungere che la NASpI viene al momento utilizzata come elemento utile al fine di definire il complessivo trattamento di scivolo nei casi nei quali i licenziamenti collettivi vengono gestiti attraverso accordi che offrono ai singoli l'alternativa fra il licenziamento e l'incentivo all'esodo. Si tratta di una prassi oramai assai diffusa presso le imprese di maggiori dimensioni, che ha anzi trovato esplicito riconoscimento nella disciplina della riforma Fornero del giugno 2012 e nel successivo d. lgs. n. 148 di riorganizzazione degli interventi di integrazione salariale.

In forza di queste norme ai lavoratori (anche se licenziati su base individuale o a piccolissimi gruppi: art. 7, l. n. 604/1966) viene offerta la possibilità di avere accesso a **un pacchetto di incentivi nei quali all'intervento dello Stato si viene a sommare una quota monetaria** (e anche in qualche caso in termini di servizi) che dovrebbe favorire o il pensionamento (utilizzando il periodo di NASpI in parte come "scivolo") o il ricollocamento, dilatando in questo senso i tempi di possibile ricerca di una nuova occupazione.

Quanto alle misure previste per quei lavoratori che, non essendo propriamente subordinati a mente delle disposizioni di cui all'art. 2094 c.c., non possono godere della gran parte dei diritti previsti dalle leggi e dalla Costituzione stessa, venendosi a collocare sul mercato dello scambio di servizi come operatori autonomi (anche se stabilmente legati a un'impresa da un rapporto di sostanziale monocommittenza), bisogna dire che, introdotta inizialmente in via sperimentale dall'art. 15, d. lgs. 4 marzo 2015, n. 22, per i collaboratori coordinati e continuativi, e per gli assegnisti di ricerca e dottorandi di ricerca con borsa di studio, che avessero perduto involontariamente la propria occupazione, l'indennità DIS-COLL spetta ora, a seguito delle modifiche introdotte dalle successive riforme (si veda l. 30 dicembre 2021, n. 234), a quanti siano iscritti in via esclusiva alla (quarta) gestione separata presso l'INPS, e abbiano perso involontariamente la loro occupazione.

A tal fine si deve tener conto che resta la possibilità che si faccia luogo a contratti aventi a oggetto prestazioni di lavoro esclusivamente personali, rese in via continuativa e senza che le modalità di esecuzione siano organizzate dal committente. In questi casi, in assenza di una cassa professionale cui fare riferimento, il prestatore che superi determinati redditi annui è

iscritto alla (quarta) gestione speciale, istituita dall'art. 2, comma 26, della l. n. 335/1995 presso l'INPS.

In questi casi si realizza una situazione del tutto simile a quelle dei lavoratori dipendenti, poiché, pur in assenza di un espresso divieto nel senso di cui all'art. 2015 c.c. (ma si veda ora l'art. 8, comma 3, d. lgs. n. 104/2022), il rapporto posto in essere finisce per avere natura esclusiva, senza cioè che il professionista intrattenga relazioni contrattuali di rilievo con altri soggetti. L'interrompersi del rapporto (che è del tutto libera, non potendosi qui fare applicazione delle norme in tema di licenziamento), anche se preventivata in conseguenza della fissazione di un termine, lascia quindi i lavoratori privi di un reddito, suggerendo l'estensione delle tutele previste per i subordinati.

A mente di quanto ora si è detto, appaiono evidenti le ragioni per cui l'indennità non spetta, né ai collaboratori titolari di pensione, né a quanti siano titolari di partita IVA, né a coloro che sono equiparati in via legislativa ai collaboratori (come amministratori, sindaci o revisori di società, associazioni o altri enti, con o senza personalità giuridica), né a certi lavoratori sportivi non professionisti.

Al pari della NASpI, la DIS-COLL è riconosciuta a chi (i) possa vantare almeno un mese di contribuzione nel periodo compreso tra il 1° gennaio dell'anno che precede l'evento di cessazione dal lavoro e l'evento stesso e (ii) abbia provveduto a sottoscrivere la dichiarazione di immediata disponibilità all'impiego; l'indennità è corrisposta mensilmente per un numero di mesi pari ai mesi di contribuzione accreditati nel periodo intercorrente tra il 1° gennaio dell'anno precedente l'evento di cessazione del lavoro e il predetto evento.

In conclusione pure si deve ricordare che, nell'ambito dei provvedimenti diretti a contrastare gli effetti della pandemia da Covid-19, a fronte del generale obbligo di quarantena presso il proprio domicilio, emerse la necessità di assicurare continuità di reddito a quanti, essendo genuinamente lavoratori autonomi, intellettuali o no (artt. 2222 e 2229 c.c.), non potevano in alcun modo continuare a svolgere la propria attività (si pensi, per esempio, a chi esercitava la professione di massofisioterapista a domicilio). Per costoro, attraverso provvedimenti di cui non mette conto indicare qui gli estremi (cc.dd. decreti "ristori"), furono disposte misure provvisorie, dirette a compensare la perdita di reddito.

In questo contesto, è stata istituita, già con la legge di bilancio per il 2021 (art. 1, commi 386-400, l. n. 178/2020), l'indennità straordinaria di continuità reddituale e operativa (ISCRO), che è poi stata finanziata in via permanente, a far data dal 1° gennaio 2024, con la legge di bilancio per il 2024 (art. 1, commi 142-155, l. n. 213/2023). L'intervento si rivolge agli iscritti alla (quarta) gestione separata di cui all'art. 2, comma 26, l.

n. 335/1995 che esercitino attività di lavoro autonomo come professione abituale e trova presupposto non già in una situazione di (totale) disoccupazione, ma in presenza di una riduzione del reddito che ordinariamente il prestatore trae dalla sua normale attività[26].

La Cassa integrazione guadagni nella sua disciplina vigente

E invero, per lunghi anni, al trattamento di disoccupazione veniva funzionalmente a sostituirsi quello di integrazione salariale, erogato dalla c.d. Cassa integrazione guadagni (CIG), a beneficio di lavoratori, che solo in via fittizia continuavano a essere considerati come occupati, mentre i complessi industriali nei quali avevano prestato la loro attività erano stati spesso già del tutto smantellati o erano comunque rimasti completamente inattivi. Tale tipo di protezione, finanziato (ma solo in parte) con il prelievo contributivo gravante su imprese e lavoratori, grazie a specifici interventi di leggi *ad hoc*, finiva spesso – come si è anticipato – per avere una durata lunghissima, con ricadute sociali di grande rilievo. Si trattava di costi enormi che non facevano registrare un disfavore sociale, tanto che anche **i lavoratori che fossero stati espulsi dal processo produttivo delle imprese di maggiori dimensioni** non rimanevano senza tutela, perché per essi era prevista un'indennità speciale (c.d. "di mobilità") cui si accompagnavano altresì speciali benefici in termini di ricollocamento lavorativo.

In questo senso, a voler ritornare alla periodizzazione che sopra si è proposta, non si può fare a meno di notare come l'ultima fase di questa sia caratterizzata da ripetuti interventi tutti rivolti a un medesimo fine, con un'iterazione che mostra a luce meridiana la difficoltà a conseguire gli obiettivi che il legislatore si è posto e che non vengono mai davvero raggiunti. Caratteristica di quest'ultimo lungo periodo è l'evidente analogia/similarità delle soluzioni adottate dai governi, pur a fronte di coalizioni di differente (e spesso opposta) composizione, di modo che, seppure non manchino alcune minori oscillazioni, è possibile rintracciare un filo conduttore comune.

---

[26] Una speciale indennità viene riconosciuta dal d. lgs. 30 novembre 2023, n. 175 agli iscritti al Fondo Pensione Lavoratori nello Spettacolo, ora gestito dall'INPS, che svolgano (indifferentemente) attività di lavoro autonomo, anche nella forma delle collaborazioni coordinate e continuative, o subordinato (ma solo a tempo determinato o in via intermittente, senza aver diritto all'indennità di disponibilità a carico del datore di lavoro). L'indennità di discontinuità (ALAS) viene erogata in un'unica soluzione su domanda ed è riconosciuta per un numero di giornate pari a un terzo di quelle lavorate nell'anno civile precedente la presentazione della domanda, detratte le giornate coperte da altri contributi obbligatori o indennizzate ad altro titolo, per un massimo di 312 giornate all'anno.

Al contempo, sulla scorta dei traguardi indicati già dall'ultimo scorcio del XX secolo, il sistema degli ammortizzatori sociali viene profondamente e progressivamente riorganizzato, nella prospettiva di assicurare trattamenti di carattere generale, aperti a tutti i lavoratori, indifferentemente dal settore di provenienza. E infatti **la profonda differenziazione fra i trattamenti di sostegno al reddito**, che ha caratterizzato la forza lavoro occupata in Italia nel corso dell'ultimo quarantennio, veniva a costituire un palese *vulnus* al principio di universalità poiché nessuna (o solo una scarsa) tutela veniva garantita a quanti perdessero il lavoro dopo aver lavorato nelle imprese di minori dimensioni o in quelle del terziario, atteso che la CIGS era riservata solo ai dipendenti delle grandi imprese industriali in crisi[27].

Tutti gli interventi legislativi dell'ultimo ventennio (2005, 2012 e 2015), pur riconoscendo la legittimità di un sostegno mirato a specifiche imprese, soprattutto nella prospettiva di una supremazia del settore industriale nella creazione di un reddito suscettibile poi di essere redistribuito attraverso l'acquisto di servizi da parte dei lavoratori, hanno quindi mirato alla riduzione del divario, sia incrementando (come si è visto nel paragrafo precedente) i trattamenti di disoccupazione, sia rendendo la "Cassa" più aderente alla funzione di sostegno temporaneo a imprese sostanzialmente sane, così da mirare all'eliminazione di eccessi evidenti di assistenza.

In questa prospettiva tre modifiche vanno subito segnalate: in primo luogo si è notevolmente incrementato **il costo a carico delle imprese in caso di ricorso alla "Cassa"**, attraverso la previsione di un contributo addizionale in caso di ammissione all'integrazione (art. 5, d. lgs. n. 148/2015) e mediante la (rinnovata) promozione del c.d. "contratto di solidarietà" (che tuttavia ha fatto registrare risultati del tutto insoddisfacenti come sempre, già in passato, dal 1984 in avanti); in secondo luogo si è proceduto a eliminare ogni **tutela speciale per le imprese che procedevano a licenziamenti** mediante, sia l'abolizione dell'indennità di mobilità, sia in conseguenza del venir meno del diritto all'integrazione salariale in caso di crisi aziendale che comporti l'accesso alle procedure concorsuali; in terzo luogo si è definito **un nuovo sistema di tutela per i settori esclusi dalla "Cassa"**, attraverso la previsione di fondi finanziati dalle stesse imprese e dai lavoratori (attraverso il sistema del licenziamento per "non opposizione" che sopra già si è ricordato).

Limitando quindi l'esposizione della storia della legislazione ai soli anni recenti, può dirsi che di recente, la legge 28 giugno 2012, n. 92 (c.d. "Fornero"), nell'attesa di un intervento di riforma più volte annunciato ma mai

[27] Per un breve riassunto dei più vari tentativi di riforma registratisi nell'ultimo scorcio del secolo passato, si veda Aa.Vv. (2002).

concretizzatosi, ha messo ordine nella materia, ampliando definitivamente il campo di applicazione a ulteriori tipologie di imprese, che erano state provvisoriamente inserite nel novero dei beneficiari, e ha eliminato alcune ipotesi fra quelle suscettibili di integrazione salariale.

Il successivo d. lgs. 14 settembre 2015, n. 148 (emanato in forza della legge delega n. 183 del 10 dicembre 2014, che ha dato vita al c.d. *Jobs Act*) ha confermato l'impianto della precedente riforma, mediante un testo, che abroga la gran parte delle disposizioni precedenti e che si sforza di introdurre limiti quanto alla durata massima della "Cassa" e alle causali di intervento. Anche in questo caso la stagione del rigore e della sistematicità è durata poco, poiché attraverso numerosi successivi interventi si sono introdotte deroghe ed eccezioni, ampliando tuttavia la platea dei beneficiari, così da prevedere per tutte le imprese **la possibilità di un intervento di integrazione salariale in caso di riduzione dell'attività lavorativa**.

In passato, la normativa restringeva l'area di operatività soggettiva dell'intervento di integrazione salariale ai soli operai dipendenti da imprese industriali; già la legge n. 223/1991 aveva esteso il trattamento c.d. ordinario anche agli impiegati e ai quadri, lasciandone esclusi solo i dirigenti. La più recente riforma (artt. 1, comma 1, e 2, d. lgs. n. 148/2015, come integrati dalla l. n. 243/2021) ha ricompreso fra i beneficiari anche i lavoratori a domicilio e i giovani assunti con contratto di apprendistato (di qualunque tipo), che potranno recuperare la formazione *on the job*, di cui non hanno potuto godere a ragione della sospensione dell'attività produttiva, grazie al prolungamento del contratto, per una durata pari alle ore di integrazione salariale fruite (art. 2, comma 4, d. lgs. n. 148).

Anche **l'originaria limitazione al settore industriale è stata del tutto cancellata**, posto che, all'esito di un progressivo allargamento dei settori, vengono ora in rilievo ai fini dell'intervento straordinario (CIGS) tutte le imprese, alla sola condizione che l'impresa occupi stabilmente più di quindici dipendenti (art. 20, d. lgs. n. 148/2015)[28]. Quanto all'intervento ordinario (CIGO), invece, seppure rimanga in vigore il lungo elenco di imprese ammesse di cui all'art. 10, d. lgs. n. 148/2015, per tutte le imprese escluse dispone ora il titolo II del d. lgs. n. 148, che, attraverso i fondi di solidarietà bilaterali di cui agli artt. 26 e 27, ma soprattutto grazie al FIS (Fondo di integrazione salariale) di cui agli artt. 28 e 29, d. lgs. n. 148, provvede a una tutela equivalente, anche nel caso in cui queste occupino solo un lavoratore (si veda art. 26).

[28] Si noti peraltro che, secondo l'art. 20, comma 2, d. lgs. n. 148/2015 cit., la «medesima disciplina e i medesimi obblighi contributivi trovano applicazione, a prescindere dal numero dei dipendenti, in relazione alle imprese del trasporto aereo e di gestione aeroportuale [nonché ai] partiti e movimenti politici e loro rispettive articolazioni e sezioni territoriali».

L'integrazione salariale è sempre dovuta nella misura dell'80% della retribuzione globale che sarebbe spettata ai dipendenti per le ore di lavoro non prestate (nei limiti di un massimale fissato dall'INPS), comprese fra le zero ore e il limite dell'orario settimanale fissato nei contratti collettivi[29] (artt. 10 e 20, d. lgs. n. 148/2015).

La Cassa si articola su due gestioni (ordinaria e straordinaria), la prima delle quali è finanziata anche con un prelievo a carico del lavoratore, mentre al contrario il finanziamento dell'intervento straordinario (CIGS) si deve a un fondo alimentato dai trasferimenti a carico del bilancio statale. Alla Cassa si accede mediante domanda amministrativa, valutata o da un comitato in sede locale (CIGO) o dal ministro, quando si tratti dell'intervento straordinario che, secondo le norme attualmente in vigore (art. 21, d. lgs. n. 2015), può essere concesso solo in presenza di una delle seguenti cause "integrabili": a) riorganizzazione aziendale; b) crisi aziendale; c) contratto di solidarietà.

Per meglio definire le ipotesi ammesse la norma citata prevede al comma 2 che, in caso di riorganizzazione aziendale, l'impresa ai fini dell'ammissione all'intervento di integrazione «deve presentare un piano di interventi volto a fronteggiare le inefficienze della struttura gestionale o produttiva […] e deve contenere indicazioni sugli investimenti e sull'eventuale attività di formazione dei lavoratori», stabilendo altresì che il programma sia «finalizzato a un consistente recupero occupazionale […] del personale interessato alle sospensioni o alle riduzioni dell'orario di lavoro». Il comma 3 inoltre impone in caso di crisi aziendale la presentazione di «un piano di risanamento volto a fronteggiare gli squilibri di natura produttiva, finanziaria, gestionale o derivanti da condizionamenti esterni», chiamando altresì l'impresa a «indicare gli interventi correttivi da affrontare e gli obiettivi concretamente raggiungibili finalizzati alla continuazione dell'attività aziendale e alla salvaguardia occupazionale».

Conclusioni

Riprendendo quanto già detto in esordio, si può dire che con l'introduzione della legge n. 223/1991, che ha riformato la cassa integrazione e ha introdotto la disciplina dei licenziamenti collettivi[30] si è registrata una pro-

[29] In passato espressamente si stabiliva comunque l'applicazione di un limite massimo in misura non superiore alle 40 ore settimanali (art. 2, l. n. 164/1975); una tale previsione è stata ora cancellata, sebbene la disciplina dell'orario tenda spesso a rendere obbligatorio l'orario straordinario (eccedente, cioè, le 40 ore settimanali).

[30] Nella stessa direzione pure si deve ricordare la modifica dell'art. 2112 c.c., in materia di trasferimento di azienda o di ramo d'azienda, operata dalla legge 29 dicembre 1990, n. 428 (come poi integrato dal d. lgs. n. 276/2003, c.d. "legge Biagi").

fonda modifica del sistema di tutele dei lavoratori, che, dopo gli anni del salario "garantito", venivano esposti ai rigori delle regole di concorrenza dettate dalle istituzioni europee, secondo un disegno complessivo che voleva che il venir meno delle tutele sul versante della stabilità dell'impiego fosse compensato dallo sviluppo dell'intervento pubblico, così da promettere, eventualmente dopo un processo di riqualificazione professionale, un rapido reinserimento del lavoratore nel mercato del lavoro.

Questo nuovo approccio, dopo le iniziali anticipazioni del "pacchetto Treu" del 1997, è stato condiviso da tutte le successive riforme (a cominciare dalla c.d. "legge Biagi" di cui al d. lgs. n. 276/2003) nella prospettiva di realizzare quanto indicato dal "Libro bianco" sull'occupazione dell'ottobre 2021, che, al fine di centrare gli obiettivi della Strategia europea per l'occupazione (SEO), voleva rafforzare le istituzioni pubbliche del mercato del lavoro (e in particolare i servizi per l'impiego, istituiti dal d. lgs. 23 dicembre 1997, n. 469 e attribuiti alle competenze normative e gestionali delle regioni) mettendole in competizione con quelle che l'iniziativa privata avesse eventualmente creato, al fine di far emergere ogni possibile forma di impiego, così da accrescere il tasso complessivo dell'occupazione. Si trattava, come si è detto con uno slogan efficace, **di trasporre le tutele dal contratto individuale al mercato**, assicurando un sistema efficiente di formazione permanente e di facilitazione dell'incontro fra domanda e offerta di lavoro, capace quindi di evitare che chi avesse perso il posto di lavoro rimanesse abbandonato a sé stesso[31].

Ove si provi a tracciare un bilancio, dopo oramai quasi trent'anni, si dovrà riconoscere che il risultato è stato nel complesso modesto, sia sul versante della capacità del "sistema Italia" di tenere testa alla concorrenza europea, sia su quello dell'occupazione, perché **le imprese e i lavoratori italiani hanno avuto difficoltà a calarsi nelle nuove forme di lavoro delineate (spesso in maniera caotica) dal d. lgs. n. 276/2003 e successivamente dal *Jobs Act* (d. lgs. n. 81/2015)**, di modo che è cresciuta la precarietà, mentre lo *stock* del lavoro irregolare è rimasto a livelli altissimi (fra 3 e 4 milioni di persone coinvolte).

Sul piano delle politiche del lavoro, poi, le oscillazioni e le incertezze del legislatore nazionale e delle singole regioni hanno determinato uno sviluppo ancora parziale dei servizi[32], di fatto lasciando alla contrattazione collettiva (là dove ancora il sindacato trova seguito importante) il ruolo di fronteggiare le crisi. E invero pure si deve rilevare come il progressivo indebolimento dei diritti individuali dei lavoratori ha peraltro finito per

[31] Si rinvia, per un'analisi più ampia degli otto decreti di riforma, a Ferrante (2017a).

[32] Si rinvia a riguardo alle considerazioni svolte in Ferrante (2016c).

depotenziare l'azione sindacale, impedendo che si continuasse a praticare quella concertazione che, in molti casi, aveva consentito la riuscita delle riforme degli anni Novanta, assicurando consenso sociale anche alle operazioni più complesse.

In questo senso, se si volesse esprimere un'opinione, solo all'esito dell'evoluzione normativa e in assenza di una più solida evidenza empirica, si potrebbe dire che resta l'impressione che **l'emergere dell'inattività maschile possa essere l'effetto del semplice venir meno delle tutele dello stato sociale**, e cioè l'affiorare di una così generalizzata disattenzione verso i lavoratori, da lasciare senza protezioni anche quanti storicamente erano i primi destinatari dell'azione collettiva e delle garanzie assicurate dal legislatore. Colto in questi termini, il fenomeno sarebbe da valutarsi più su un piano sociale, che su quello delle statistiche, o della disciplina normativa, quale **difficoltà degli uomini ad adattarsi a una società che vede il lavoro occupare uno spazio sempre minore**, in termini di produzione di ricchezza, ma anche di riconoscibilità dei ruoli e delle attribuzioni di responsabilità.

1.4. La prospettiva della medicina del lavoro

Tra abilità e inabilità al lavoro

di Ivan Borrelli

Introduzione: il contributo della medicina del lavoro all'analisi dell'inattività

Nel dibattito contemporaneo sui determinanti di salute, il lavoro emerge come uno degli assi strutturali del benessere umano. La definizione costitutiva dell'OMS del 1946 – laddove, lo ricordiamo, si afferma che il benessere non è riducibile all'assenza di malattia, ma comprende le dimensioni fisica, mentale e sociale – ha anticipato un dibattito che oggi riconosce nella partecipazione lavorativa un fattore capace di incidere nella vita degli individui e sulle loro possibilità di realizzazione personale e sociale (WHO, 1946).

Coerentemente con tale concezione, la medicina del lavoro, tradizionalmente orientata alla prevenzione dei rischi professionali, ha ampliato il proprio ambito di interesse, occupandosi in misura crescente di tutela e promozione della salute, e considerando il lavoro non solo come potenziale fonte di danno, ma come spazio di significato, identità e inclusione. In questa prospettiva ampliata, l'attenzione ai fenomeni di esclusione dal lavoro – disoccupazione, inattività, marginalità – rappresenta un'evoluzione necessaria, in quanto tali condizioni possono configurarsi come potenti determinanti negativi di salute.

L'inattività, distinta concettualmente dalla disoccupazione in quanto caratterizzata dall'assenza di ricerca attiva di un lavoro, costituisce tuttavia una condizione ancora poco indagata nelle sue declinazioni cliniche, funzionali e sociali. Essa si colloca in un'area grigia: non mera sospensione dal mercato del lavoro, ma stato che può potenzialmente alimentare dinamiche di isolamento, progressiva perdita della capacità lavorativa residua e deterioramento dello stato psicofisico (Borrelli et al., 2024). L'analisi dell'inattività rientra dunque a pieno titolo nel campo di interesse della medicina del lavoro perché richiede di valutare se tale condizione rappresenti l'esito di limitazioni fisiche e/o psichiche, di pregresse problematiche lavoro-correlate, oppure se derivi prevalentemente da fattori esterni non legati allo stato di salute.

Abilità e capacità lavorativa: un paradigma dinamico

Il concetto di **abilità lavorativa** nasce per descrivere il grado di equilibrio tra le risorse dell'individuo e le richieste del lavoro, superando una visione meramente patologica della riduzione di capacità lavorativa. Tale equilibrio è dinamico e multidimensionale, influenzato da condizioni di salute, competenze, motivazioni, ambiente di lavoro e reti di supporto (Ilmarinen, 2006).

Sviluppato da Ilmarinen e dal Finnish Institute of Occupational Health, il concetto di ***work ability*** costituisce oggi il riferimento teorico più consolidato per comprendere l'interazione tra individuo, lavoro e salute (Ilmarinen, 2006). Esso descrive un equilibrio dinamico tra risorse personali (fisiche, cognitive, psicologiche), caratteristiche dell'ambiente di lavoro e delle mansioni assegnate (carichi, ritmi, ergonomia, clima) e condizioni contestuali (reti sociali, welfare, fattori culturali).

Tra gli strumenti sviluppati per misurare questa dimensione, il **Work Ability Index (WAI)** si è affermato come quello più ampiamente validato e utilizzato. La sua rilevanza non risiede soltanto nella capacità di descrivere la condizione attuale del lavoratore, ma soprattutto nel suo valore predittivo: punteggi bassi si associano a un rischio più elevato di pensionamento anticipato, insorgenza di malattie croniche, disabilità e mortalità (Tuomi et al., 1998). Ciò rende il WAI uno strumento utile non solo per la ricerca, ma anche per l'identificazione precoce di fragilità clinico-funzionali.

A questo quadro si integra il **modello ICF** dell'Organizzazione Mondiale della Sanità, che fornisce una classificazione del funzionamento umano basata su funzioni corporee, attività, partecipazione e fattori contestuali. L'ICF consente di superare la tradizionale dicotomia abile/inabile, favorendo una valutazione più articolata che include le condizioni ambientali e organizzative che possono facilitare o ostacolare la partecipazione al lavoro. Questa prospettiva è cruciale in medicina del lavoro, poiché permette di individuare non solo le limitazioni, ma anche le potenzialità residue e gli accomodamenti che possono sostenere il mantenimento o il recupero della capacità lavorativa.

La valutazione dell'abilità lavorativa tramite strumenti e indici come quelli appena descritti si è effettivamente rivelata predittiva di malattia, assenteismo, pensionamento precoce e disabilità (Tuomi et al., 1998). In tale orizzonte, la nozione di **abilità residua** assume rilievo strategico: essa rappresenta ciò che la persona può ancora esprimere nonostante limitazioni o patologie e costituisce la base per giudizi di idoneità, interventi riabilitativi, percorsi di reinserimento lavorativo. L'inattività può allora essere letta come esito di una progressiva erosione della *work ability*, ma anche come condizione potenzialmente reversibile se intercettata con strumenti adeguati.

Va infatti sottolineato che l'approccio più attuale della medicina del lavoro si propone, come illustreremo più avanti, di superare modelli centrati esclusivamente sul deficit, che descrivono la persona in termini di ciò che non può più fare. Al contrario, esso promuove una prospettiva orientata a identificare e valorizzare le abilità residue, la plasticità funzionale e le potenzialità di recupero e adattamento. Questo cambiamento di paradigma sposta l'attenzione dalla mera constatazione dell'esclusione lavorativa alla ricostruzione delle condizioni che rendono nuovamente possibile la partecipazione, attraverso interventi di supporto, accomodamenti ragionevoli e percorsi di riattivazione mirati.

Determinanti della capacità lavorativa: età, genere, salute, psicosocialità e stili di vita

La capacità di lavorare non è distribuita uniformemente nella popolazione: essa varia in relazione a determinanti biologici, ambientali e sociali. L'età rappresenta uno dei fattori più rilevanti: con l'avanzare degli anni, il declino delle funzioni fisiche e cognitive può comportare una crescente distanza tra risorse personali e richieste del lavoro (Iavicoli, 2019), aumentando il rischio di uscita precoce dal mercato occupazionale.

Le differenze di genere aggiungono ulteriori complessità. Le donne tendono a riportare livelli inferiori di capacità lavorativa, spesso a causa del doppio carico lavorativo e familiare. Negli uomini, invece, la perdita di capacità sembra più frequentemente accompagnata da disagio psichico e vissuti di frustrazione (Borrelli et al., 2024), anche in virtù del ruolo culturalmente attribuito di principale sostegno economico del nucleo familiare.

La presenza di patologie croniche rappresenta un ulteriore determinante negativo, mentre fattori psicosociali quali stress, scarsa autonomia decisionale e sbilanciamento tra impegno e ricompensa mostrano una forte correlazione con il calo della *work ability* (Tuomi et al., 2001). Al contrario, stili di vita salutari, un adeguato livello di istruzione e reti di supporto sociale agiscono come fattori protettivi (Van der Berg et al., 2009).

Inabilità e inattività: evidenze cliniche ed epidemiologiche

La letteratura internazionale ha mostrato in modo sistematico la relazione tra disoccupazione e peggioramento della salute mentale, con incrementi significativi del rischio di depressione, ansia, abuso di sostanze e suicidabilità (Milner et al., 2014). Tuttavia, la condizione di inattività presenta

tratti peculiari che non si sovrappongono completamente a quelli della disoccupazione.

La rassegna sistematica della letteratura realizzata nell'ambito di questa stessa ricerca (Borrelli et al., 2024) ha identificato nei soggetti inattivi volontari profili psicologici ibridi: livelli di disagio inferiori rispetto a quelli dei disoccupati, ma comunque superiori rispetto agli occupati. Questa collocazione del disagio psicologico "intermedia" tra i disoccupati e gli occupati fa sì che si prefiguri una terza categoria di soggetti che abbia condizioni differenti, e quindi quella degli "inattivi" con caratteristiche piscologiche ibride tra i classici gruppi degli occupati e disoccupati con fattori soggettivi della sospensione del lavoro e componenti di vulnerabilità che si intrecciano in modo non lineare.

Le differenze sociodemografiche accentuano tale complessità:

– **i giovani inattivi** vivono più frequentemente ansia, sfiducia nel futuro e sentimenti di esclusione;

– **gli uomini inattivi** mostrano maggiore vulnerabilità psicologica, riflettendo la persistenza di modelli identitari centrati sul ruolo di capofamiglia;

– **gli adulti maturi** sperimentano un rischio crescente di cronicizzazione della depressione e di perdita permanente di capitale occupazionale.

L'inattività si associa inoltre a stili di vita sfavorevoli, riduzione della capacità funzionale, peggioramento di indicatori metabolici e aumento delle malattie croniche. È documentato anche un fenomeno di causalità inversa: patologie psichiche e fisiche possono essere tanto conseguenza quanto causa dell'inattività (Fergusson et al., 2014).

Questi elementi richiedono un approccio capace di leggere l'inattività come fenomeno multifattoriale, collocato all'incrocio tra salute, percorso di vita e struttura sociale.

Ciò che qui vale la pena soprattutto sottolineare è come la riduzione della capacità lavorativa non è un evento improvviso, ma un processo graduale che può seguire un'evoluzione prevedibile. Studi longitudinali dimostrano che punteggi bassi di WAI sono associati a un aumento significativo della probabilità di malattia, assenze prolungate e uscita anticipata dal lavoro (Tuomi et al., 1998). L'inattività, quindi, non rappresenta una condizione statica, ma l'esito finale di un declino che si sviluppa nel tempo.

Una volta sopraggiunta, l'inattività tende a rinforzare ulteriormente il deterioramento della salute. La perdita di ruolo sociale, l'assenza di routine strutturate e il venir meno delle reti di riconoscimento contribuiscono a peggiorare le condizioni psicofisiche, riducendo ulteriormente le chance di reinserimento. Nella popolazione maschile adulta, tale meccanismo appare particolarmente marcato, poiché la dimensione identitaria è spesso fortemente intrecciata con il lavoro.

Stress lavoro-correlato, fattori psicosociali e inattività

La letteratura sociologica individua nello stress lavoro-correlato uno dei problemi che possono provocare la transizione all'inattività.

Dalla prospettiva medico-lavoristica, lo stress lavoro-correlato rappresenta uno dei rischi emergenti più rilevanti nei contesti organizzativi contemporanei. La sua centralità è riconosciuta non solo dalla letteratura scientifica, ma anche dal quadro normativo: con il d. lgs. n. 81/2008, anche l'ordinamento italiano ha recepito l'Accordo europeo del 2004, collocando la gestione dello stress tra gli obblighi prevenzionistici delle aziende. Secondo INAIL, OSHA (Occupational Safety and Health Administration) e Agenzia Europea, esso può essere definito come una condizione di squilibrio tra le richieste dell'organizzazione e le risorse disponibili della persona, che diviene patogena quando è intensa, prolungata e non adeguatamente compensata (INAIL, 2017).

Questa definizione sottolinea due aspetti fondamentali. Da un lato, lo stress non è intrinsecamente negativo: entro certi limiti può costituire un catalizzatore per la crescita professionale e la motivazione. Dall'altro lato, quando l'asimmetria tra domanda e risorse si stabilizza nel tempo, il sistema psicobiologico dell'individuo entra in una condizione di vulnerabilità che può tradursi in esiti sfavorevoli per la salute fisica, mentale e relazionale.

I modelli teorici che hanno guidato la ricerca dagli anni Ottanta in avanti hanno contribuito a chiarire i meccanismi attraverso cui lo stress si struttura e diviene dannoso. Il modello **domanda-controllo-supporto** di Karasek e Theorell (1990) indica che il rischio aumenta quando elevate richieste si accompagnano a scarse possibilità di controllo e a un basso livello di sostegno sociale. Il modello **effort-reward imbalance** proposto da Siegrist (1996) interpreta invece lo stress come una reazione al disequilibrio tra l'impegno investito e le ricompense percepite. Entrambe le teorie convergono sull'importanza delle risorse – cognitive, emotive, relazionali e organizzative – come fattori di protezione fondamentali.

Gli effetti dello stress cronico sono ampi e trasversali. Una prolungata esposizione a stimoli stressanti si associa a un aumento del rischio di malattie cardiovascolari, disturbi muscoloscheletrici, sintomi ansioso-depressivi, riduzione della funzione immunitaria e peggioramento complessivo della qualità di vita. Sul piano psicosociale, lo stress persistente può esitare in **burnout**, una sindrome caratterizzata da esaurimento emotivo, distacco dal lavoro e compromissione delle funzioni cognitive (Schaufeli et al., 2020). Tale condizione, oltre ad avere un impatto sulla salute individuale, incide sulla produttività, sulla sicurezza e sulla coesione dell'ambiente organizzativo.

Sebbene stress lavoro-correlato e inattività possano apparire fenomeni antitetici – il primo associato all'eccesso di richieste, la seconda all'assenza

di lavoro – entrambi condividono una medesima logica: la perdita o l'impoverimento delle risorse necessarie per mantenere uno stato di equilibrio psicofisico.

La letteratura sul burnout documenta come l'esposizione protratta a richieste emotive e organizzative insostenibili possa indurre un progressivo distacco dal lavoro e, nei casi più gravi, favorire l'abbandono definitivo della vita professionale (Maslach - Leiter, 2016). Allo stesso modo, l'inattività genera conseguenze psicologiche sovrapponibili a quelle osservate nei contesti ad alto stress: perdita di ruolo, riduzione dell'autoefficacia, isolamento, demoralizzazione. Ne deriva che entrambe le condizioni, pur originando da cause differenti, attivano processi di vulnerabilità simili.

Il caso dell'inattività maschile adulta è particolarmente emblematico. La perdita del lavoro entra spesso in conflitto con il ruolo di principale sostegno economico della famiglia, socialmente attribuito agli uomini nelle società occidentali. Tale dissonanza identitaria accresce il rischio di disagio psichico, sentimenti di fallimento e difficoltà nel reinserimento. Lo stress che deriva dalla marginalità occupazionale non è dunque meno rilevante di quello che nasce da eccessive richieste lavorative: è semplicemente il suo specchio, il versante opposto di una mancanza di equilibrio.

La ricerca sui fattori psicosociali – dal modello Demand-Control-Support al framework Effort-Reward Imbalance, ai quali si è sopra fatto riferimento – ha descritto in modo approfondito le disfunzioni generate da squilibri lavorativi (Karasek - Theorell, 1990). Tuttavia, il passaggio dal **troppo lavoro** al **nessun lavoro** pone domande nuove: l'assenza di ruolo lavorativo può essere essa stessa una forma di stress psicosociale, caratterizzata non da *overload* ma da vuoti di riconoscimento, discontinuità identitaria e perdita di efficacia personale.

Le evidenze disponibili mostrano che gli inattivi riportano livelli di stress psicologico paragonabili, in alcuni casi, a quelli osservati nei lavoratori esposti a burnout (Norström et al., 2014). L'inattività può dunque essere considerata un'estremizzazione della deprivazione motivazionale: non vi è più un carico eccessivo, ma viene meno il contesto che attribuisce senso, struttura e reciprocità sociale.

Gli atti più recenti della SIML hanno sottolineato la necessità di un approccio integrato che consideri la continuità tra condizioni lavorative e non lavorative, riconoscendo che i rischi psicosociali non si arrestano ai confini dell'azienda (SIML, 2024).

Dal paradigma tradizionale al Total Worker Health®

L'evoluzione dei sistemi produttivi e dei mercati del lavoro – globalizzazione, digitalizzazione, invecchiamento della forza lavoro, flessibilizza-

zione dei contratti – ha reso progressivamente inadeguata una medicina del lavoro focalizzata esclusivamente sui rischi tradizionali (Schulte et al., 2015).

Il modello **Total Worker Health®** (TWH), promosso dal National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), propone una visione integrata in cui prevenzione, sicurezza e promozione del benessere concorrono alla tutela globale del lavoratore (Sorensen et al., 2021). Il TWH supera la dicotomia tra salute sul lavoro e salute fuori dal lavoro, riconoscendo che fattori organizzativi, stili di vita, capitale sociale e condizioni ambientali sono fra loro interdipendenti.

I suoi principi cardine includono:

- integrazione di salute occupazionale e salute pubblica;
- approcci multidisciplinari basati su evidenze;
- sistemi organizzativi che promuovano la salute;
- attenzione ai fattori psicosociali e al benessere mentale (Feltner et al., 2022).

In Italia, il Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025 ne recepisce formalmente l'impianto (Ministero della Salute, 2020), aprendo la strada a politiche orientate non solo alla riduzione del rischio, ma alla costruzione di contesti lavorativi inclusivi e sostenibili.

Il TWH permette inoltre di collocare l'inattività maschile adulta come un **rischio emergente** di salute pubblica, che richiede strategie integrate di prevenzione e reinserimento.

In definitiva, l'analisi dell'inattività impone alla medicina del lavoro un ripensamento del proprio raggio d'azione. Il medico competente non è più soltanto valutatore di idoneità, ma deve diventare **facilitatore di capacità**, e quindi in grado di intercettare segnali precoci di declino funzionale, orientare interventi riabilitativi e collaborare con servizi sanitari e sociali nella costruzione di percorsi personalizzati di riattivazione.

Sul piano delle politiche, il paradigma TWH suggerisce azioni integrate: prevenzione nei contesti lavorativi, servizi di salute mentale, programmi di formazione e riqualificazione, welfare territoriale. L'obiettivo è interrompere il circolo vizioso che lega inattività, peggioramento della salute e marginalità socio-occupazionale.

Strumenti avanzati per la valutazione del benessere: il WellBQ

Il **Worker Well-Being Questionnaire** (WellBQ), sviluppato dal NIOSH, rappresenta oggi la misura più completa del benessere lavorativo. Con 126 item articolati in 5 macro-domini, esso esplora componenti soggettive e oggettive del lavoro, della salute e della vita sociale (Feltner et al., 2022).

La validazione italiana ha mostrato ottimi indici psicometrici (CFI/TLI 0,96-0,99; RMSEA 0,03-0,07; α>0,7), confermando la solidità dello strumento nel nostro contesto (Fontana et al., 2023).

Il WellBQ offre tre opportunità strategiche:

1) **integrare la sorveglianza sanitaria con misure di benessere multidimensionale**;
2) **comparare popolazioni attive e inattive**, evidenziando gap nei profili biopsicosociali;
3) **supportare interventi di reinserimento lavorativo** fondati su evidenze quantitative.

Utilizzato in combinazione con WAI e ICF, il WellBQ amplia la capacità del medico del lavoro di analizzare funzionamento, partecipazione e rischi psicosociali in una prospettiva realmente olistica.

Risorse, etica organizzativa e compassione

Se stress e inattività si fondano su dinamiche di erosione delle risorse, la letteratura recente ha posto crescente attenzione ai fattori che possono invece preservarle o rigenerarle. La **Conservation of Resources Theory** (**COR**), proposta da Hobfoll, interpreta lo stress come il risultato della perdita reale o percepita di risorse personali, sociali o materiali; il benessere, al contrario, deriva dalla capacità di conservarle, arricchirle o recuperarle (Hobfoll, 1989). Tale prospettiva aiuta a comprendere come la perdita del lavoro rappresenti una "perdita multipla": non solo di reddito, ma anche di routine, identità, relazioni, appartenenza.

Un altro elemento protettivo risiede nel **clima etico** delle organizzazioni. Studi recenti mostrano che ambienti percepiti come giusti, coerenti e trasparenti attenuano gli effetti dello stress, favoriscono la resilienza e riducono il rischio di burnout (Tannorella et al., 2022). Viceversa, contesti organizzativi segnati da ambiguità, incoerenza o ingiustizia amplificano il disagio. Questo principio, pur riferito al lavoro attivo, aiuta a interpretare anche le dinamiche dell'inattività: quando essa è vissuta come esito di un sistema percepito come ingiusto, il disagio tende ad aumentare.

Infine, la ricerca ha evidenziato il ruolo delle **relazioni compassionevoli** nei luoghi di lavoro. Empatia, sostegno reciproco e attenzione al benessere altrui possono mitigare l'impatto del burnout e facilitare il recupero delle risorse (Buonomo et al., 2022). Un meccanismo analogo opera nei contesti di inattività: il sostegno familiare, comunitario o istituzionale può contrastare l'isolamento e facilitare i percorsi di reinserimento, soprattutto quando la persona percepisce di non essere sola nell'affrontare la propria condizione.

Conclusioni

Salute e capacità lavorativa costituiscono dimensioni profondamente interconnesse. Oltre a rappresentare una fonte di reddito e sicurezza materiale, il lavoro svolge una funzione cruciale per il benessere psicofisico, la costruzione dell'identità e la partecipazione sociale. La perdita, o anche solo la riduzione, della capacità di lavorare può innescare processi di esclusione che conducono progressivamente all'inattività, con conseguenze rilevanti sia per l'individuo sia per la collettività.

Nella popolazione maschile adulta, tali dinamiche risultano particolarmente evidenti: l'inattività emerge spesso come l'esito finale di un deterioramento cumulativo delle risorse fisiche, cognitive e psicosociali. Comprendere i meccanismi che regolano la capacità lavorativa – e i fattori che ne determinano il declino – diventa quindi essenziale per interpretare le traiettorie che conducono all'inattività e per progettare interventi efficaci di prevenzione e sostegno.

Alla luce di tali premesse si può comprendere come la prospettiva medico-lavoristica consenta di leggere l'inattività come uno spazio di tensione tra abilità e inabilità, tra perdita e possibilità. Essa impone di superare una logica meramente certificativa per adottare un paradigma di promozione delle capacità e del benessere globale.

L'analisi sistematica della capacità lavorativa costituisce dunque un'opportunità strategica per la salute pubblica. Gli strumenti di valutazione della *work ability* consentono infatti di identificare precocemente segnali di vulnerabilità e di attivare interventi tempestivi volti a prevenire il declino funzionale.

A loro volta, il Total Worker Health® e strumenti come il WellBQ offrono un terreno solido per intervenire non solo sui lavoratori attivi, ma anche sugli inattivi, riconoscendo che la tutela della salute non può prescindere dalla partecipazione, dall'identità e dalla possibilità di contribuire in modo significativo alla vita sociale.

Quanto a un tema oggi ampiamente dibattuto, quello dello stress lavoro-correlato, abbiamo visto come non si tratti di un fenomeno confinato agli ambienti lavorativi, ma di una lente interpretativa capace di illuminare anche i processi che conducono all'inattività. In entrambi i casi, la persona si confronta con uno squilibrio tra richieste e risorse, con un progressivo impoverimento di salute e benessere.

Riconoscere questa continuità implica ampliare il ruolo della medicina del lavoro: dalla gestione dei rischi tradizionali alla promozione di strategie di sostegno lungo l'intero *continuum* lavoro-non lavoro. Le politiche di prevenzione non possono limitarsi a ridurre le richieste del lavoro attivo, ma devono includere misure che restituiscano risorse agli individui inattivi,

attraverso percorsi di formazione, inclusione sociale, supporto psicologico e interventi capaci di ricostruire routine e partecipazione.

Stress e inattività, pur originando da condizioni distinte, convergono nella medesima sfida: contrastare la spirale della perdita di risorse e promuovere contesti – lavorativi e comunitari – in cui le persone possano recuperare equilibrio, salute e capacità di autodeterminazione.

In questo scenario, la medicina del lavoro può svolgere un ruolo ponte tra valutazione clinica, interventi psicosociali e politiche di welfare. Promuovere la capacità lavorativa significa investire in prevenzione: programmi per l'invecchiamento attivo, misure organizzative per ridurre lo stress, percorsi di formazione e riqualificazione, oltre a interventi mirati per facilitare il reinserimento delle persone inattive.

In definitiva, la capacità lavorativa non costituisce soltanto un indicatore occupazionale, ma un parametro integrato di benessere e inclusione. Proteggerla e potenziarla rappresenta uno degli strumenti più efficaci per contrastare l'inattività e i suoi costi sociali, restituendo alle persone non solo la possibilità di lavorare, ma anche condizioni di vita più dignitose e salutari.

1.5. La prospettiva mediale

Tendenze e limiti della comunicazione del maschio inattivo nella stampa nazionale

di Mariagrazia Fanchi

Alla metà degli anni Ottanta, Mauro Wolf, in un volume seminale dedicato a quelle che allora venivano chiamate **teorie della comunicazione di massa** (Wolf, 1985), descriveva la costruzione della notizia come un processo negoziale fra mezzi tecnologici ed economici a disposizione, routine, modi di lavoro, linea editoriale delle testate e personale apporto del giornalista. Sebbene le condizioni di generazione delle notizie da allora siano cambiate in modo significativo[1], l'infrastruttura (Hu, 2025) che regge il processo di *newsmaking* è rimasta nella sostanza invariata. Alcune recenti ricerche dedicate al giornalismo partecipativo e al *citizen journalism* hanno dimostrato, infatti, che anche le forme più innovative di giornalismo dal basso tendono a replicare le regole codificate del *newsmaking* (Declercq et al., 2021), come la pratica della "framizzazione", cioè la messa in relazione di fatti percepiti come simili e la conseguente creazione di collegamenti a volte fittizi, o la "gerarchizzazione delle notizie", che decreta l'importanza di alcuni fatti o informazioni a scapito di altri (Greer - McLaughlin, 2010).

Quello che è invece certamente cambiato sono i metodi attraverso i quali è possibile indagare i processi di *newsmaking* (Reich - Barnoy, 2020). Le tecnologie di ascolto e di investigazione degli spazi digitali e i software di analisi automatizzata dei contenuti forniscono infatti risorse nuove e potenti per comprendere le logiche della messa in discorso mediale.

Nelle pagine che seguono sono raccolti i principali risultati di una ricerca realizzata, nell'ambito dello studio *(Im)perfetti sconosciuti*, nella seconda metà del 2024, **sulla presenza e sulle modalità di racconto del fenomeno del maschio adulto lavorativamente inattivo nei media informativi nazionali**. La ricerca si proponeva due obiettivi: verificare i tempi e i modi di ingresso del tema nei media a carattere giornalistico ed esaminare le forme della sua messa in discorso.

---

[1] Fra i temi più recentemente emersi vi è quello dell'impatto dell'intelligenza artificiale sui processi di costruzione delle notizie. Si veda per esempio: Moran - Shaikh (2022); Calvo-Rubio - Rojas-Torrijos (2024); Porlezza (2024); Tampone (2024); Ansari et al. (2025); Murru - Carlo (2025).

Il contributo muove da quell'indagine, descrivendo **campione e metodologie utilizzate**, per poi esaminare **quando e quanto il tema** è stato presente **nell'agenda mediale** dal 2019 al primo semestre del 2024; i **luoghi** della sua messa in discorso e **come è stato trattato**, in sé stesso e in relazione a tematiche affini.

Strumenti, territori e civette

Ricostruire la copertura informativa di un evento o di un personaggio è oggi relativamente semplice. Come noto, infatti, i software di *web listening* permettono di esaminare migliaia di testate, rilevando la presenza negli spazi informativi di temi e questioni. Questi approcci non sono naturalmente esenti da errori e limiti, che riguardano sia la corretta misurazione dell'incidenza di ciò che si sta cercando, sia l'analisi delle narrazioni costruite intorno a un *topic*. L'indagine automatizzata dei discorsi mediali, per quanto significativamente migliorata, continua infatti a faticare, per esempio, a cogliere alcuni registri, come quello ironico, e a valutare gli effetti di senso derivanti dalla collocazione di una notizia in una determinata cornice discorsiva, non fosse altro perché, nello spazio della Rete, essa muta continuamente, in relazione all'utente e nel tempo (pensiamo a come funzionano i meccanismi di personalizzazione delle pagine web).

Pur scontando questi limiti, le indagini automatizzate della copertura stampa rappresentano uno strumento prezioso e capace di illuminare le logiche che presiedono la costruzione delle notizie. Lo studio di cui si illustreranno i risultati ha ricostruito la copertura informativa del fenomeno del "maschio adulto lavorativamente inattivo" dal gennaio 2019 al giugno 2024[2]. La rilevazione è stata condotta da Volocom, società specializzata nel *web listening*[3]. L'indagine si è concentrata sul contesto nazionale e ha preso in considerazione **545 fra quotidiani e periodici in lingua italiana**, sia nazionali, sia locali (Tabella 1)[4].

[2] Il termine *a quo* è stato scelto sulla base della cronologia del fenomeno così come definita dal progetto nel suo insieme; il termine *ad quem* è stato invece dettato dal cronoprogramma della ricerca e dal momento di svolgimento dell'attività.

[3] Volocom monitora circa 200.000 fonti informative, nazionali e internazionali, in 150 lingue, censendo una media di 4 milioni di notizie giornaliere (https://www.volocom.it/). La rilevazione è stata coordinata da Sara Sampietro, per Università Cattolica, e da Lucrezia Maggio, per Volocom, sotto la direzione di Mariagrazia Fanchi, Massimo Locatelli e Giuseppe D'Anna.

[4] Si è scelto di circoscrivere l'analisi alle sole fonti in lingua italiana, a fronte dell'assenza di definizioni e di una terminologia già consolidata nel dibattito internazionale che consentisse di rilevare in modo corretto la presenza di notizie sul fenomeno nella stampa estera.

Tabella 1 - Corpus di testate monitorate

Tipologia	Numero	%
Periodici	182	33%
Quotidiani - Ed. secondarie	177	32%
Quotidiani esteri	77	14%
Quotidiani locali	75	14%
Quotidiani nazionali	34	6%
Totale	545	

Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Tale corpus è stato interrogato attraverso un plesso di parole civetta, declinazione del tema "maschio adulto lavorativamente inattivo", articolate in circa cento query[5] che hanno portato all'individuazione di **5.420 fra articoli e contenuti, stampa e web, che menzionano il fenomeno**. Per ciascuno di essi sono stati valorizzati: data, titolo, autore, fonte, tipologia della fonte (per esempio, quotidiano o periodico, nazionale o regionale), tipologia dell'articolo (articolo di cronaca, articolo di approfondimento/inchiesta, lettera, recensione, ecc.), collocazione e spazio dedicato al tema (per esempio, se si tratta di una semplice menzione o di un articolo dedicato all'argomento), contesto discorsivo generale (economia, giustizia, politica, spettacolo, ecc.), *sentiment* (cioè la presenza di giudizi favorevoli, neutri o negativi), grado di drammatizzazione (cioè quanto la notizia è patemizzata)[6] e presenza o meno di indicazioni per la soluzione del problema.

La presenza nell'agenda mediale

Come si è scritto, il tema dell'inattività maschile nel periodo considerato è stato trattato in 5.420 articoli. Si tratta di un volume relativamente conte-

[5] Le *keywords* sono state definite sulla base degli esiti della *scoping review* realizzata nell'ambito del medesimo progetto (cfr. Parte Introduttiva). Partendo dai tre lemmi "maschio", "adulto" e "inattivo" si è proceduto dapprima a identificare i sinonimi e a fletterli nelle varie declinazioni (per esempio: "cittadino adulto inattivo", "uomo inattivo", "italiani inattivi maggiorenni", "popolazione adulta inattiva", ecc.); tali espressioni sono state successivamente combinate fra loro in oltre cento query. I risultati sono stati poi ripuliti obliterando i non pertinenti (per esempio, gli articoli e i contenuti che utilizzavano il maschile sovraesteso).

[6] Sia il tono complessivo del contenuto sia il suo grado di drammatizzazione sono stati rilevati e ponderati in modo automatico, attraverso il rilievo e la misurazione della presenza di specifici indicatori verbali.

nuto. Considerando lo stesso arco temporale, temi come quelli della disoccupazione o delle dimissioni di massa hanno avuto una copertura stampa decisamente superiore: 397.681 la disoccupazione e 218.939 le dimissioni di massa.

Ciò nonostante, l'inattività maschile si è ritagliata uno spazio apprezzabile nell'agenda mediale.

Osserviamo il Grafico 1. Esso mostra la distribuzione degli articoli dedicati al (o che hanno menzionato il) tema negli undici semestri presi in considerazione.

Come si può notare, **l'interesse per la questione dell'inattività lavorativa maschile è cresciuto nel tempo**, passando dai 96 articoli del primo semestre del 2019 ai 1.191 del primo semestre del 2024, con un incremento medio a semestre di +42%. Una spinta importante alla diffusione delle notizie sul fenomeno è stata impressa dall'emergenza sanitaria[7]; la massima copertura del tema si è tuttavia raggiunta nei primi semestri del 2023 e del 2024, in entrambi i casi, come si vedrà meglio più avanti, nell'ambito del dibattito sulla situazione occupazionale in Italia anche in relazione alla questione delle misure in sostituzione del reddito di cittadinanza.

Se si guarda alle fonti delle notizie, emerge poi un progressivo spostamento degli articoli dalla stampa tradizionale ad aggregatori web e testate o piattaforme informative *digital native*[8]. Si tratta di un cambiamento importante che segna un ampliamento dell'attenzione alla questione, sebbene con alcuni limiti di cui si scriverà.

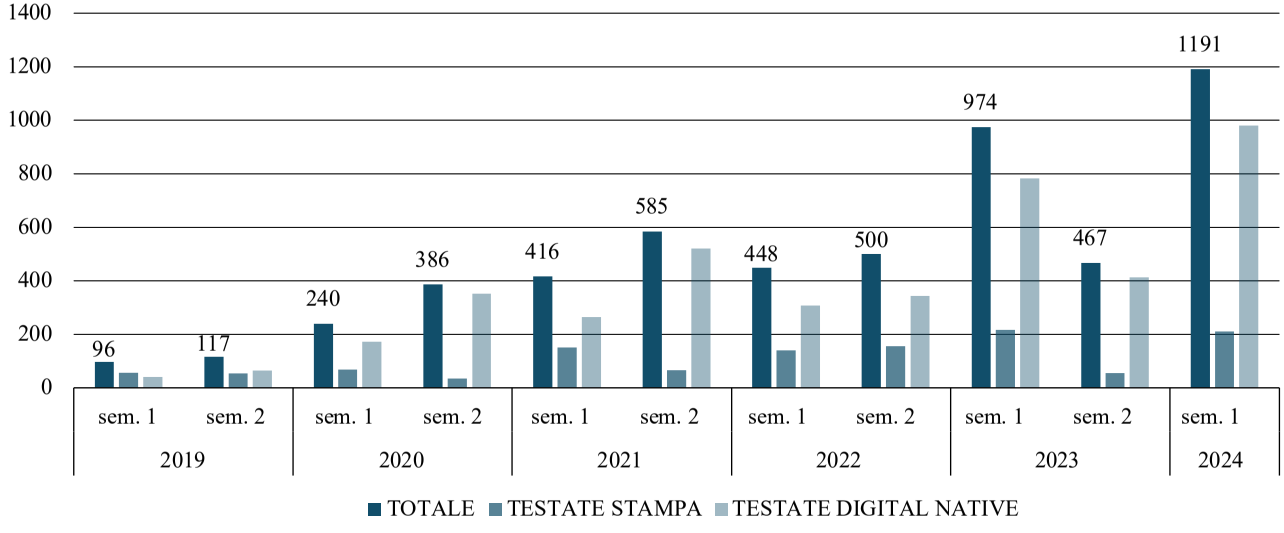
Il grafico porta in evidenza anche un altro aspetto. Se dal 2019 la copertura informativa è indubbiamente cresciuta, essa è anche andata incontro a importanti oscillazioni, con picchi di attenzione (per esempio nei già citati primi semestri del 2023 e del 2024) e momenti in cui il tema torna in sordina (come nel secondo semestre del 2023). Queste fibrillazioni ci dicono che **l'inattività professionale maschile ha** sì **conquistato una visibilità mediale, ma senza riuscire a imporsi come nodo del dibattito pubblico e sociale**.

---

[7] Gli articoli dedicati o che hanno menzionato l'inattività professionale maschile sono cresciuti del 105% fra il secondo semestre del 2019 e il primo semestre del 2020.

[8] Come si può osservare dal grafico, nel primo semestre del 2019 gli articoli dedicati o che contengono riferimenti all'inattività lavorativa maschile si trovano prevalentemente in testate giornalistiche (sono il 58%), e in particolare in testate specializzate su temi economici; già dal secondo semestre del 2019 la quota comincia a diminuire, portandosi dapprima sotto la soglia del 30% e stabilizzandosi poi su una media del 20%, con un andamento inversamente proporzionale a quello rilevato negli spazi informativi web.

Grafico 1 - Distribuzione temporale degli articoli che menzionano il fenomeno



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

I luoghi

Come si è scritto, il tema dell'inattività lavorativa maschile ha fatto il suo ingresso nello spazio informativo con il viatico degli organi di stampa tradizionali, per poi spostarsi in contesti comunicativi *digital native*, come aggregatori di notizie o testate e piattaforme web[9].

Osservando più in dettaglio le tipologie delle fonti, si possono rilevare **alcune caratteristiche del processo di mediatizzazione del fenomeno**. I due grafici che seguono riportano le fonti che hanno ospitato almeno dieci articoli nel periodo considerato.

Guardando al web (Grafico 2), l'inattività lavorativa maschile ha ricevuto copertura in prima battuta dagli aggregatori di notizie: «Msn» ha ospitato 80 articoli, «Virgilio» 77; essa è stata poi trattata da siti a vocazione economica e finanziaria come «Italy24» (59 articoli), «TraderLink» (46 articoli), «Borsa Italiana» (42 articoli) e «Trendonline» (40 articoli); seguono gli spazi informativi dedicati alle imprese come «Giornale delle PMI» (38 articoli) o «TecnoMedia Online» (35 articoli) e, infine, le testate generaliste *digital native* come «Yahoo Notizie» e «la Repubblica.it» (34 articoli per entrambe).

Questa distribuzione, se per un verso conferma l'attenzione del web per il tema, per un altro ne mostra il **radicamento in luoghi a carattere specialistico**. Alle spalle dei due aggregatori di notizie, «Msn» e «Virgilio», che raccolgono come si è scritto la maggior parte degli articoli, si trovano infatti ben 6 siti dedicati a economia e finanza e dei 79 spazi informativi web che hanno ospitato almeno dieci articoli sul tema nel periodo esaminato, quasi il 30% è costituito da testate specializzate su lavoro ed economia.

La particolare presenza delle notizie sull'inattività lavorativa maschile in spazi tematici è confermata anche dall'analisi diacronica. Se prendiamo in considerazione per ciascun anno le prime venti testate per numero di notizie pubblicate sul tema, emerge infatti un progressivo spostamento da contesti generalisti a cornici informative dedicate.

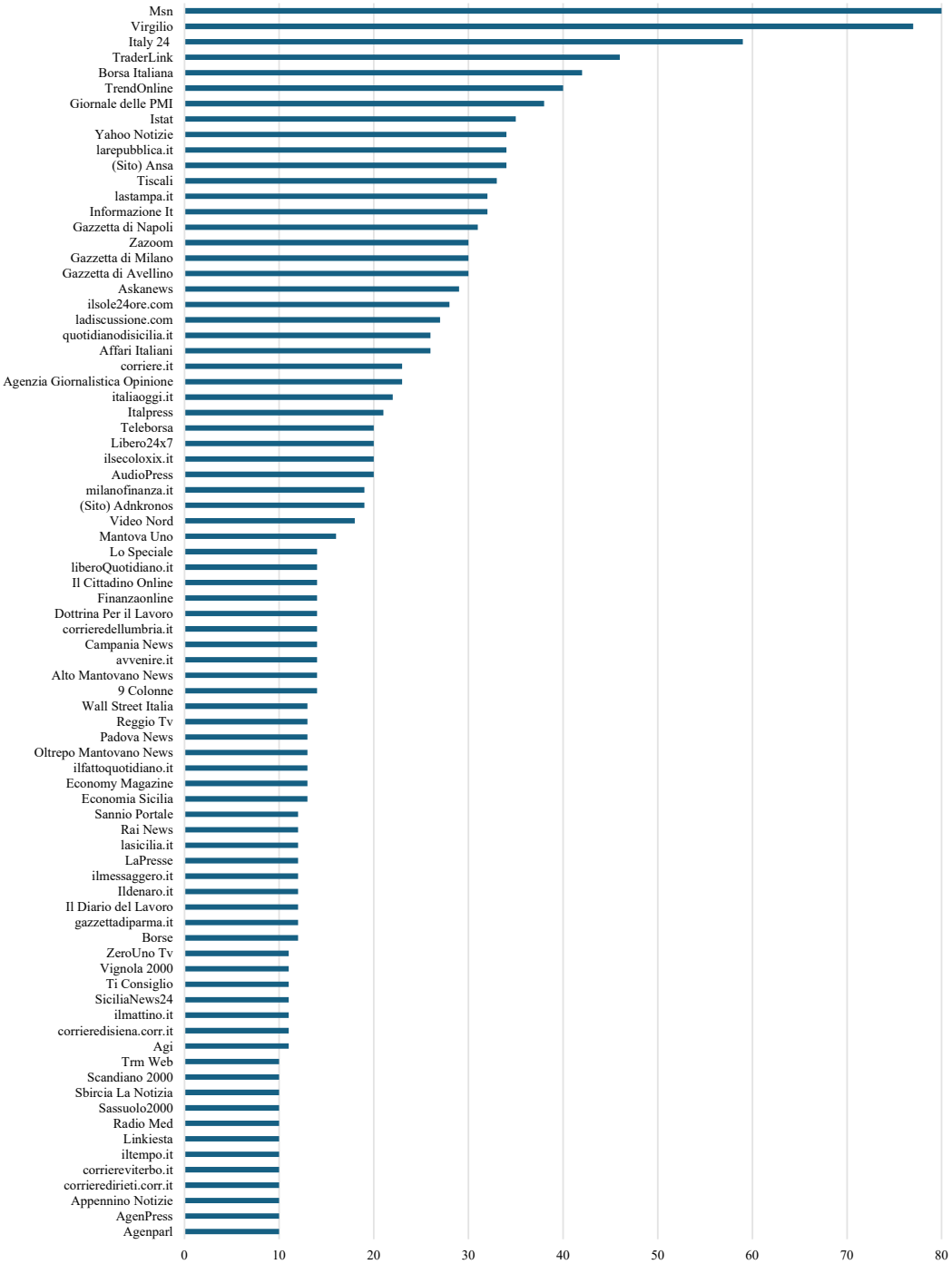
Per portare un esempio: nel 2019, i siti che hanno dato più spazio all'inattività lavorativa maschile sono stati la versione web de «Il Mattino» e una serie di testate generaliste come «Blitz quotidiano» o «Il Cittadino On Line» o ancora «Blogo», «Linkiesta», «ItaliaOggi.it» e persino «Dagospia»; nel 2023, il 40% delle testate che hanno dato più spazio al tema (otto su venti[10]) è specializzato su questioni economiche o del lavoro.

---

[9] Dei 5.420 articoli dedicati o che menzionano il tema dell'inattività lavorativa maschile, il 78% compare su testate o in aggregatori di notizie esclusivamente online.

[10] «Italy 24» (43 articoli), «Borsa Italiana» (17 articoli), «Giornale delle PMI» (9 articoli), «Istat» (9 articoli), «Dottrina per il lavoro» (8 articoli), «Diario del lavoro» (8 articoli), «TraderLink» (8 articoli), «Teleborsa» (7 articoli).

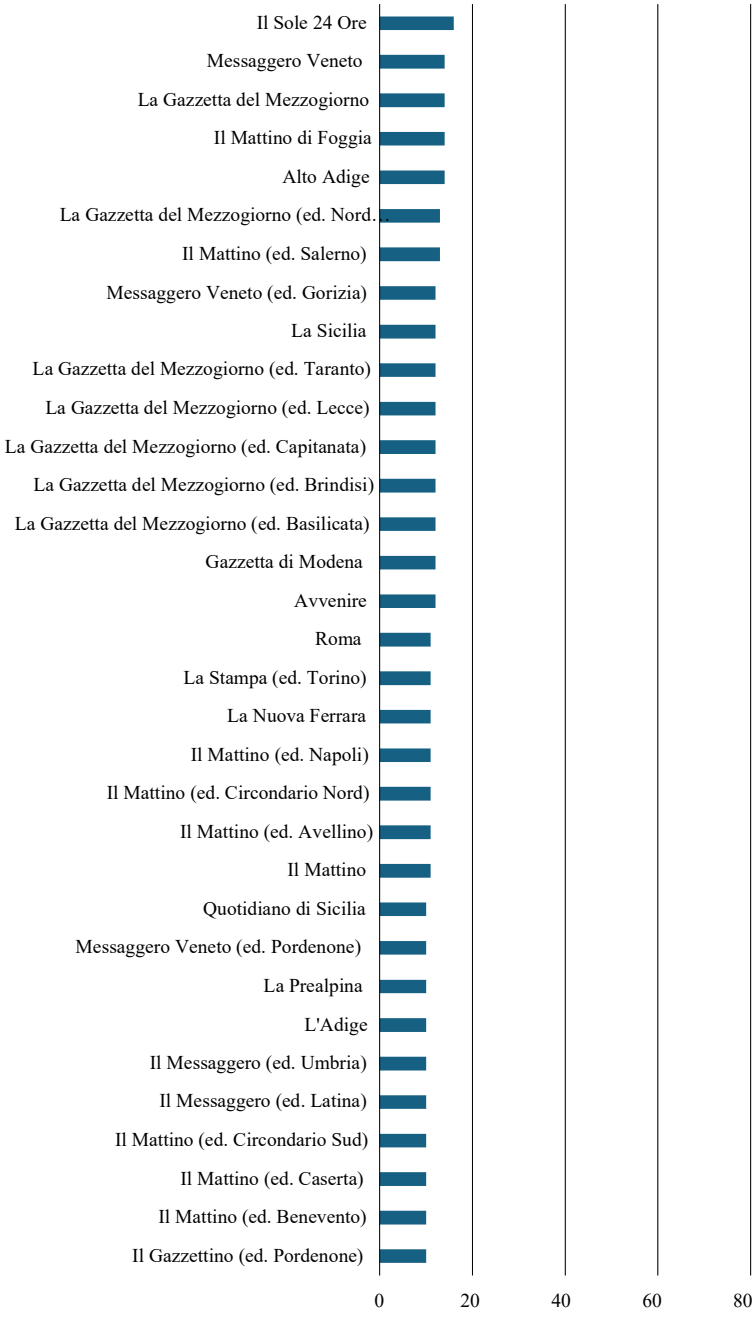
Grafico 2 - Testate e aggregatori digital native con 10 articoli e più



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Guardiamo ora alla stampa tradizionale (Grafico 3).

Grafico 3 - Testate stampa con 10 articoli e più



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Il primo rilievo che il grafico ci suggerisce è che **l'inattività lavorativa maschile assurge al rango di notizia soprattutto nei contesti locali**: il 69% degli articoli rilevati si trova infatti su dorsi locali di quotidiani nazionali o su giornali a diffusione provinciale o regionale; nello specifico, oltre la metà degli articoli (tra il 55% e il 63% a seconda degli anni) è pubblicata dalle sezioni locali di testate nazionali come «Il Mattino» e «Il Messaggero»; il 30% ha trovato spazio in quotidiani locali, come «La Gazzetta del Mezzogiorno», «Messaggero Veneto», «Il Mattino di Foggia», «Alto Adige», «La Sicilia», «Gazzetta di Modena»; il restante 11% su quotidiani nazionali come «Il Sole 24 Ore» o «Avvenire».

La particolare attenzione che le testate locali dedicano al tema non corrisponde necessariamente a una sua declinazione territoriale; tali testate si caratterizzano però senz'altro per un tipo di racconto meno asettico, che si sforza, per esempio, di presentare i dati sull'inattività dei maschi in età da lavoro in orizzonti concreti e vicino alle esperienze dei lettori, prendendo posizione e interrogandosi sulle soluzioni adottabili e sulla loro efficacia.

Il secondo rilievo ci viene suggerito dalla **collocazione delle notizie nelle pagine**. Questo tipo di rilevazione è stato possibile solo per la stampa tradizionale; inoltre, per questo tipo di analisi, si è deciso di non considerare i dorsi locali dei quotidiani nazionali che hanno una foliazione e un formato differenti.

Tabella 2 - Collocazione degli articoli per pagina. Testate nazionali e locali (%)

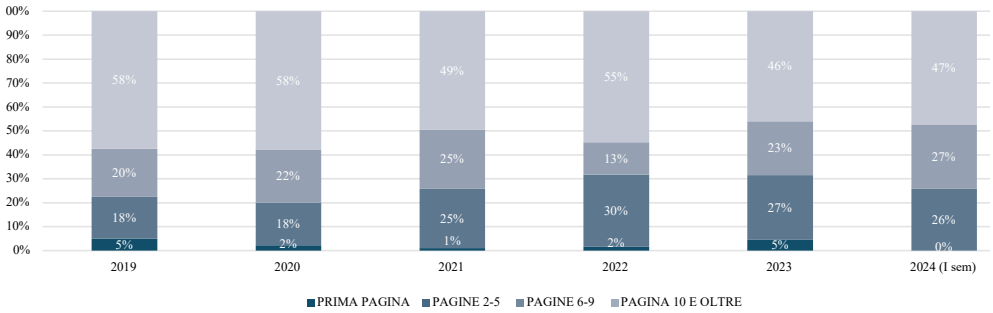
Tipologia	Prima pagina	Pagine 2-5	Pagine 6-9	Pagina 10 e oltre
Quotidiani nazionali	3%	26%	23%	48%
Quotidiani locali	2%	26%	21%	52%

Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Come mostra la tabella, **oltre un quarto degli articoli che negli undici semestri di osservazione hanno trattato l'inattività lavorativa maschile ha trovato spazio fra la seconda e la quinta pagina**, ovvero dove si presentano e commentano le notizie del giorno di maggiore rilievo[11]; mentre un quinto abbondante è stato collocato fra la sesta e la nona pagina, di norma dedicate agli interni. Questo assetto tende a consolidarsi nel tempo (Grafico 4). Gli articoli pubblicati fra la seconda e la quinta pagina sono infatti passati dal 18% del 2019 al 26% del primo semestre del 2024; e quelli fra la sesta e la nona dal 20% al 27%.

[11] Si consideri che di questo 26% di articoli, la quota maggiore ha trovato spazio fra la seconda e la terza pagina; più precisamente: il 16% per le testate nazionali e il 14% per le testate locali.

Grafico 4 - Collocazione degli articoli per pagina (%)



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

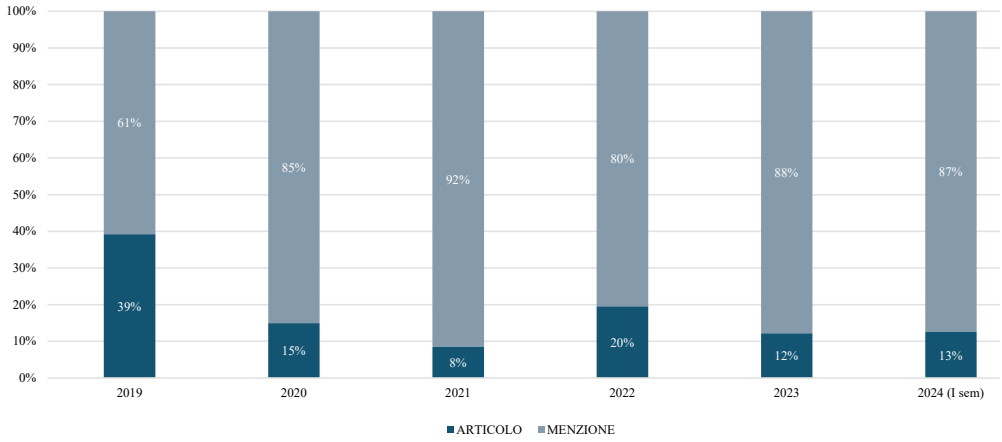
In sintesi, l'attenzione mediale al fenomeno dell'inattività lavorativa dei maschi adulti è indubbiamente cresciuta negli anni, spinta dalle notizie sulla flessione dell'occupazione determinata dall'emergenza sanitaria e grazie alla cassa di risonanza del web; **il tema è rimasto però legato prevalentemente a contesti specialistici e/o locali**, assurgendo comunque a una certa notorietà, come dimostra la presenza delle notizie sul tema nelle prime pagine.

Le logiche di framing

Il processo di mediatizzazione del fenomeno dell'inattività lavorativa maschile e la sua peculiare posizione nello spazio informativo hanno naturalmente influenzato le forme della sua messa in discorso.

Cominciamo con l'osservare che, anche nei momenti di maggiore visibilità, **il tema è stato raramente oggetto di trattazioni dedicate** e che, nella maggioranza dei casi, è stato soltanto menzionato. Considerando il totale degli articoli censiti, al netto delle duplicazioni (per esempio, notizie pubblicate dai giornali nazionali e poi riprese dalle rispettive edizioni locali), solo il 14% sviluppa un discorso articolato intorno al fenomeno; nel restante 86% dei casi l'inattività lavorativa degli italiani adulti viene citata nell'ambito di discorsi generali sul lavoro, che hanno quasi sempre altri fuochi di attenzione. L'inattività maschile compare tipicamente nei resoconti sullo stato dell'occupazione in Italia, come categoria, a fianco delle più comuni "occupato" e "disoccupato", senza tuttavia approfondimenti né definizioni. Questo trattamento tende a mantenersi nel tempo, anche quando il numero degli articoli segna picchi di crescita, tanto che, ancora nel primo semestre del 2024, l'87% delle notizie sull'inattività si limita a citare la questione senza costruire alcuna narrazione intorno a essa (Grafico 5).

Grafico 5 - Articolo dedicato vs. menzione (%)



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Il **fenomeno dell'inattività lavorativa è** poi stato **affrontato** nell'85% dei casi **nell'ambito di articoli dedicati a economia e lavoro**, seguono, ma a grande distanza, sanità e salute (6%) e istruzione (4%) (Tabella 3).

Si rileva inoltre una progressiva sclerotizzazione della cornice discorsiva. In altre parole, quando si parla di inattività lavorativa maschile lo si fa prevalentemente fornendo notizie sullo stato dell'economia e del lavoro nel Paese e questa prassi si rafforza nel tempo.

Nel 2019, per esempio, gli articoli che parlano di inattività lavorativa maschile con un taglio esclusivamente economico sono poco più della metà, ma l'11% lo affronta con riferimenti alle implicazioni sulla salute, il 6% si concentra sui percorsi di formazione per disoccupati e inattivi e una quota identica tratta degli effetti dell'inattività sugli equilibri familiari; già nel primo semestre del 2020, però, gli articoli di taglio esclusivamente economico arrivano a sfiorare il 90%, portando quasi a zero i contributi che affrontano la questione da altre prospettive.

Questa graduale omologazione del frame discorsivo emerge anche dall'**analisi dei picchi di visibilità**, ovvero dei momenti dell'anno in cui si contano più articoli che parlano dell'inattività lavorativa maschile.

Tabella 3 - Cornice tematica degli articoli

Macrotema	N. articoli	% articoli
Economia/Lavoro	3.864	85%
Sanità/Salute	269	6%
Istruzione	173	4%
Famiglia	50	1%
Sicurezza	47	1%
Cultura	37	1%
Pubblica Amministrazione	23	1%
Ambiente	21	0%
Giustizia	17	0%
Assistenza	11	0%
Eventi	8	0%
Immigrazione	8	0%
Politica	7	0%
Trasporti	4	0%
Agricoltura	4	0%
Demografia	4	0%
Turismo	3	0%
Elezioni	2	0%
Infrastrutture	2	0%
Esteri	2	0%
Tecnologia	1	0%
Volontariato	1	0%
Welfare	1	0%

Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Per esempio, nel novembre 2019, mese in cui si concentra un quinto degli articoli pubblicati quell'anno sul tema, a fare da traino alla sua messa in discorso mediale è la pubblicazione dei dati Eurostat sulla durata media

della vita lavorativa in Europa[12] e, contestualmente, l'uscita di uno studio Istat sulla conciliazione famiglia/lavoro[13]; l'inattività lavorativa volontaria maschile viene dunque raccontata a quell'altezza ancora all'interno di più frame discorsivi: economico, sociologico, del benessere della persona e della qualità delle relazioni[14]. Nel 2020, il picco di articoli che trattano dell'inattività lavorativa maschile si registra a settembre ed è letteralmente catalizzato (96%) dalle notizie sulla crescita dei tassi di occupazione dopo la flessione determinata dall'emergenza sanitaria: il taglio è economico e statistico e il discorso è focalizzato sugli effetti attesi sull'economia del Paese.

A luglio, dopo quattro mesi di flessioni consecutive, l'occupazione torna a crescere mentre, a fronte del calo dell'inattività, prosegue l'aumento del numero di persone in cerca di lavoro. Lo rende noto l'Istat. L'aumento dell'occupazione su base mensile (+0,4% pari a +85mila unità) coinvolge le donne (+0,8% pari a +80mila), i dipendenti (+0,8% pari a +145mila) e tutte le classi d'età, a eccezione dei 25-34enni; gli uomini occupati risultano sostanzialmente stabili, mentre diminuiscono gli indipendenti […]. L'aumento consistente delle persone in cerca di lavoro (+5,8% pari a +134mila unità) è diffuso per genere ed età […]. La rilevante diminuzione nel numero di inattivi (-1,6% pari a -224mila unità) riguarda uomini, donne e tutte le classi d'età. Il tasso di inattività diminuisce, attestandosi al 35,8% (0,6 punti) («Video Nord», 1/9/2020).

---

[12] «Bruxelles - Gli italiani hanno la vita lavorativa più breve d'Europa: in media, lavorano quattro anni in meno rispetto agli altri europei. Ma a pesare sull'indicatore sono gli inattivi, che restano una delle emergenze del mercato del lavoro italiano. Lo rileva Eurostat, precisando che, dal 2000 a oggi, la vita lavorativa in Ue e in Italia si è allungata di tre anni» («gazzettadiparma.it», 25/11/2019). La notizia è riferita anche da: ANSA, «gazzettadelsud.it», «giornaledisicilia.it», «ilmessaggero.it», «ilcentro.it», «altoadige.it».

[13] «Nel 2018, 12 milioni 746mila persone tra i 18 e i 64 anni (34,6%) si sono prese cura dei figli minori di 15 anni o di parenti malati, disabili o anziani. Tra queste, quasi 650mila si sono occupate contemporaneamente sia dei figli minori sia di altri familiari. È quanto emerge dal report "Conciliazione tra lavoro e famiglia" per l'anno 2018 diffuso oggi dall'Istat. "Fra i genitori occupati con figli minori di 15 anni – spiega l'Istat – il 35,9% delle madri e il 34,6% dei padri lamentano problemi di conciliazione tra il lavoro e la famiglia". Stando ai dati diffusi, le persone che assistono regolarmente figli o altri parenti di 15 anni e più in quanto malati, disabili o anziani sono oltre 2 milioni e 800mila (7,7%). "È una responsabilità di cura – si legge nel report – che grava sul 9,4% delle donne di 18-64 anni e sul 5,9% degli uomini. La quota è maggiore tra gli individui di 45-64 anni (12,2%) e tra gli inattivi (9%)"» (ladiscussione.com, 19/11/2019). La notizia è ripresa anche da: «Avvenire», «Agensir», «Panorama Sanità», «Il Resto del Carlino» (edizione di Ancona), «ladiscussione.com», «Blogo», «vita.it», «Adnkronos».

[14] «Essere impegnati in un'attività lavorativa e allo stesso tempo doversi occupare di figli piccoli o parenti non autosufficienti – sottolinea l'Istat – comporta una modulazione dei tempi da dedicare al lavoro e alla famiglia che può riflettersi sulla partecipazione degli individui al mercato del lavoro» («Il Farmacista Online», 18/11/2019). La notizia è riferita anche da: ANSA, «Quotidiano della Sanità», «Adnkronos», «Agensir», «vita.it», «ladiscussione.com», «Avvenire».

Questa modalità di messa in discorso si registra anche nei successivi picchi annuali: nel luglio del 2021[15], nel febbraio del 2022[16], nel maggio del 2023[17] e nel mese di marzo del 2024[18]. Il massimo di visibilità mediale del tema dell'inattività maschile si raggiunge infatti, anche negli anni successivi, in corrispondenza alla presentazione dei dati sull'occupazione in Italia e con un taglio quasi esclusivamente economico. Questa modalità di messa in discorso si riverbera naturalmente sul **formato degli articoli** che, come mostra la Tabella 4 sono quasi sempre pezzi di **approfondimento/inchiesta**, in cui cioè si espongono i dati sul mercato del lavoro, rilevando i movimenti di crescita o di decrescita dell'occupazione.

Tabella 4 - Tipologia di articoli (%)

	2019	2020	2021	2022	2023	2024 (I sem)
Approfondimento/Inchiesta	85%	96%	95%	94%	90%	97%
Costume/Società	2%	1%	1%	1%	1%	0%
Cronaca	11%	3%	4%	4%	9%	3%
Scientifico/Tecnico	1%	0%	0%	1%	0%	0%
Editoriale	1%	0%	0%	0%	0%	0%
Lettera	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Intervista	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Opinione/Commento	0%	0%	0%	0%	0%	0%

Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

[15] Nel 2021 il picco di visibilità del tema si raggiunge a settembre, in corrispondenza alla pubblicazione dei dati sull'occupazione e alla notizia dell'ennesima contrazione del mercato del lavoro: «(Italpress) - Luglio 2021 registra, rispetto al mese precedente, una diminuzione nel numero di occupati e di disoccupati e una crescita in quello degli inattivi» («Telecentro 2», 1/9/2021). Gli articoli di taglio economico sono il 97%.

[16] Nel 2022, il picco di visibilità è raggiunto in avvio d'anno, sempre in corrispondenza alla diffusione dei dati sull'occupazione: «Rispetto a dicembre 2020 è diminuito sia il numero di persone in cerca di lavoro (-7,6%) sia quello degli inattivi tra 15 e 64 anni (-4,7%). A dicembre, rispetto al mese precedente, a una sostanziale stabilità degli occupati e degli inattivi si è associata la diminuzione dei disoccupati» («MF», 1/2/2022). Il 93% degli articoli pubblicati nel mese sono di taglio economico.

[17] Nel 2023 il picco si raggiunge a maggio e, ancora una volta, a fare da traino è il rapporto Istat sull'occupazione: «(Adnkronos) – A marzo 2023, rispetto al mese precedente, all'aumento degli occupati si associa la diminuzione dei disoccupati e la sostanziale stabilità degli inattivi. Lo rileva l'Istat» («Vivere Napoli», 3/5/2023). Il 95% degli articoli che affronta il tema adotta un taglio economico.

[18] Nel primo semestre del 2024, infine, il picco di articoli si raggiunge a marzo. Anche in questo caso in corrispondenza della pubblicazione del report trimestrale sullo stato dell'occupazione in

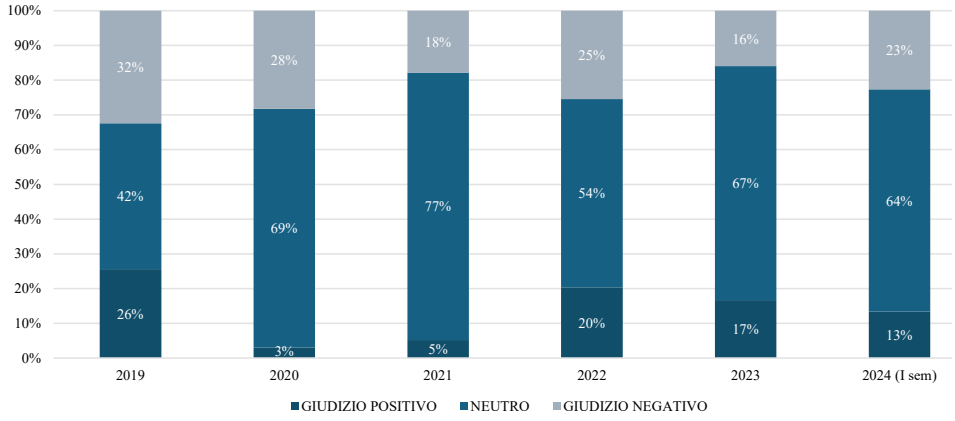
Ancora una volta, dunque, si rileva una **tendenza all'omologazione**, con una riduzione, ben visibile già nel 2020, delle tipologie di articoli a favore di un racconto standardizzato, nella forma e nel contenuto, che si accentua a mano a mano che il tema diventa più visibile e produce più notizie.

Il racconto

La crescita della notorietà mediatica del maschio adulto lavorativamente inattivo non ha insomma coinciso con un arricchimento del concetto che, al contrario, ha visto nel tempo contrarsi sia lo spazio assegnato negli articoli (passaggio da articoli dedicati a menzioni), sia il respiro dei discorsi (omologazione delle cornici discorsive e dei formati).

È emblematico il fatto che il 66% degli articoli censiti si limiti a fornire le misure del fenomeno senza analisi, né formulazione di giudizi. Questo tipo di racconto, scarno e privo di interpretazioni, è alimentato dal processo di omologazione delle cornici discorsive di cui si è scritto nel paragrafo precedente e, come il Grafico 6 mostra, segue tendenzialmente lo stesso andamento.

Grafico 6 - Tono degli articoli (%)



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

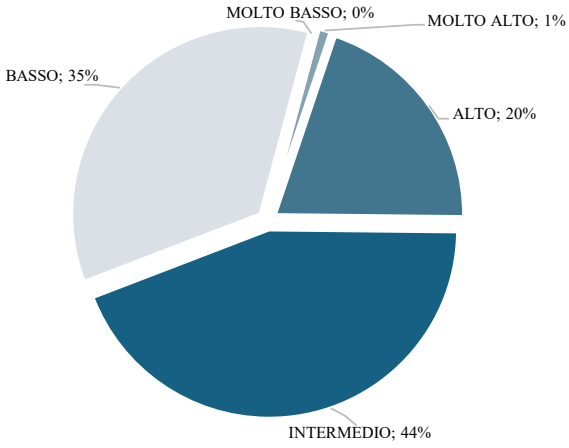
Italia: «A gennaio, rispetto al mese precedente, diminuiscono gli occupati e i disoccupati, mentre aumentano gli inattivi. L'occupazione cala (-0,1%, pari a -34mila unità) tra gli uomini, gli under 34, i dipendenti a termine, gli autonomi; cresce invece tra le donne e chi ha almeno 50 anni. […] Il tasso di inattività sale al 33,3% (+0,2 punti)» («Vivere Fasano», 1/3/2024). La quota di articoli in chiave economica sfiora anche in questo caso il 95%.

È anche interessante rilevare che la quota di articoli neutri, cioè senza passaggi interpretativi e valutazioni, è nettamente prevalente nelle fonti web, dove arriva a rappresentare il 70%, rispetto alla metà circa degli articoli pubblicati dalla stampa tradizionale dove, soprattutto nelle testate e nei dorsi locali, il racconto si fa più disteso, si arricchisce di esempi e di riferimenti a casi concreti con connotazioni positive o negative. I dorsi locali rappresentano in questo senso l'unico vero spazio di valutazione del fenomeno, delle sue forme e conseguenze e dell'efficacia delle misure adottate, a livello centrale o locale, per contrastarlo.

Tra gli indicatori strutturali di welfare – in pratica, la realtà su cui vanno materialmente a impattare i soldi spesi a livello pubblico e privato nel settore sociale – non c'è solo l'alta incidenza di pensionati. La ricerca di Welfare Italia infatti mette in evidenza anche un altro fattore, ossia il parametro definito "politiche sociali" che tiene insieme il tasso di disoccupazione della popolazione con più di 15 anni di età (8,3% contro un valore nazionale di 9,2%), la percentuale di Neet – quindi persone fra 15 e 34 anni che non studiano e non lavorano – e cittadini inattivi (sopra i 34 anni): questi due ultimi indicatori sono in linea con il dato nazionale, rispettivamente 0,2% e 0,4%. Morale, la regione non è né al top, né ai minimi. Sfiora la media nazionale, collocandosi al 12esimo posto, ma confermando che a fronte di una presenza di investimenti solidi nel welfare, la struttura sociale della Liguria si caratterizza per diversi motivi di debolezza: anzianità il dato emergente, disoccupazione quello da monitorare («Il Secolo XIX», 19/4/2022).

La tendenza a ridurre la questione dell'inattività a una semplice misura dello stato del lavoro in Italia motiva anche lo scarso utilizzo di **strategie di patemizzazione**. Solo il 21% degli articoli manifesta "forte" preoccupazione; nel restante 79% dei casi l'inattività maschile è accompagnata da espressioni di preoccupazione media o bassa (Grafico 7).

Grafico 7 - Livello di preoccupazione associato al tema (%)



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Per quanto minoritari, i racconti dell'inattività che pongono l'accento sulla gravità del fenomeno o sull'urgenza di trovare soluzioni segnano comunque un andamento in crescita nei semestri esaminati. Questa tendenza è ben visibile nelle aggettivazioni che accompagnano e qualificano la questione dell'inattività. Si possono individuare quattro principali famiglie di attributi: gli aggettivi usati per associare il fenomeno dell'inattività lavorativa maschile anche ad altre **fattispecie di gruppi sociali**, come "giovani" e "donne"; gli aggettivi che **qualificano l'andamento del fenomeno**, come per esempio "positivo" e "negativo"; quelli che qualificano l'**intensità del fenomeno** come: "alto", "basso", "forte", "lieve", "netto", "record", "elevato", "importante"; e, infine, gli **aggettivi che esprimono** appunto **preoccupazione** come: "grave", "preoccupante", "difficile", "drammatico", "pesante", "devastante".

Tolte le prime tre famiglie, che assolvono a una funzione prioritariamente denotativa, servono cioè a descrivere il fenomeno più che a connotarlo, con poche eccezioni[19], l'ultima famiglia mostra un andamento piuttosto definito sia per quanto attiene la frequenza d'uso del plesso di attributi, sia per quanto riguarda la qualità dei lemmi scelti. Per esempio, nel 2019 il grado di preoccupazione associato all'inattività maschile è qualificato (sebbene limitatamente, come scritto) attraverso aggettivi quali "grave" e "preoccupante"[20]; nel 2020, il plesso dei lemmi si amplia e si carica di maggiore *pathos*, includendo attributi quali "drammatico" e "difficile"[21], cui si aggiunge, l'anno successivo anche l'aggettivo "devastante"[22]; dal 2022, inoltre, il fenomeno dell'inattività lavorativa maschile comincia a essere qualificato con attributi come "strutturale" e "permanente"[23].

In altre parole, per quanto l'inattività lavorativa maschile venga presentata per tutto il periodo con toni prevalentemente neutri, i pochi aggettivi utilizzati negli articoli evidenziano una crescita della preoccupazione e, so-

[19] Per esempio, l'aggettivo "record" per qualificare la ripresa del mercato del lavoro è utilizzato 5 volte nel 2019, 34 nel 2020, 30 nel 2021, 87 nel 2023 e 89 nel primo semestre del 2024, ma ben 273 volte nel 2022.

[20] Gli aggettivi sono utilizzati in meno di dieci articoli: 9 volte l'aggettivo "grave" e 8 volte l'aggettivo "preoccupante".

[21] L'aggettivo "drammatico", associato all'inattività lavorativa maschile, compare 9 volte, mentre l'aggettivo "difficile" è introdotto 12 volte. Gli aggettivi "preoccupante" e "grave" sono utilizzati rispettivamente 7 e 4 volte.

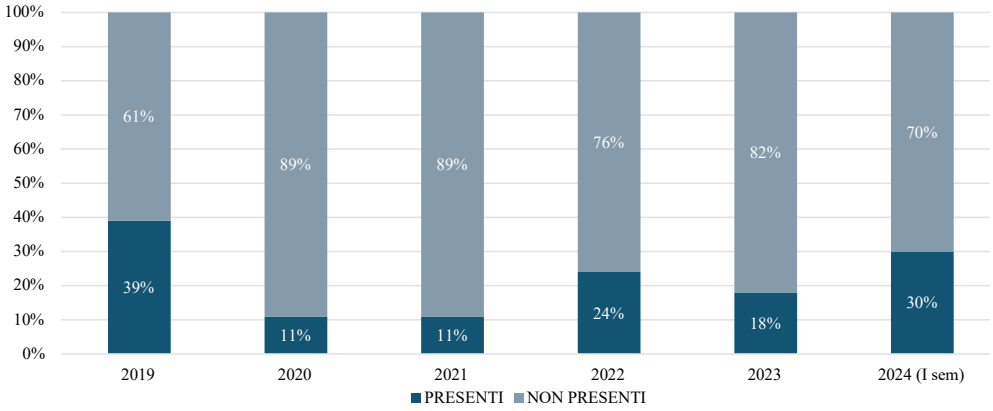
[22] L'aggettivo compare nel 2021 in 7 articoli; si rileva anche una presenza proporzionalmente maggiore degli aggettivi: "preoccupante" (28), "drammatico" (27) e "grave" (12).

[23] L'aggettivo "strutturale" si rileva in 45 articoli e "permanente" in 18; gli articoli mantengono inoltre il ventaglio delle aggettivazioni già rilevate negli anni precedenti: per esempio, "preoccupante" viene associato all'inattività lavorativa maschile in 32 casi e "grave" in 28. Una situazione analoga si rileva anche nel 2023 e nel primo semestre del 2024.

prattutto, l'affermarsi dell'idea che si tratti di una condizione strutturale, destinata a permanere (e aggravarsi) nel tempo se non affrontata.

La tendenza generale a riportare i dati dell'inattività lavorativa maschile senza esprimere valutazioni o giudizi si accompagna all'assenza nei testi degli articoli di soluzioni. **Nell'80% delle notizie non si fa infatti alcuna menzione a possibili misure per contrastare il fenomeno**.

Grafico 8 - Presenza nell'articolo di soluzioni (%)



Fonte: Volocom|Università Cattolica-ALMED.

Da rilevare anche che **i pochi articoli che prospettano soluzioni fanno quasi solo riferimento al reddito di cittadinanza**. Nel 2019, per esempio, quasi tutte le notizie che includono riflessioni sulle misure di contrasto all'inattività e alla disoccupazione citano il reddito di cittadinanza o il reddito di inclusione (sia in positivo, sia in negativo):

> I numeri, infine, sembrano dare ragione al progetto avviato dall'amministrazione comunale: circa 60 imprese, 350-400mila contatti web, oltre 10mila curriculum e profili lavorativi, 3mila tirocini svolti, 3.500 domande dei beneficiari del reddito di inclusione, il seguito alle iniziative "Ba29" e Cantieri di cittadinanza. Un'attività che secondo alcuni non andrà dispersa, nonostante l'arrivo dei "navigator", anche perché chi sarà escluso dal "Decreto Dignità" continuerà a rivolgersi alla struttura ideata dal Comune […]. Con le procedure per ottenere il reddito di cittadinanza ci sarà un'impennata nelle percentuali di disoccupazione. Tanto per fare un esempio: a Bari e provincia ci sono 400mila inattivi che sfuggono alle percentuali di disoccupati e che ora busseranno alla porta e resteranno poi in eredità ai sindaci («La Gazzetta del Mezzogiorno», 25/01/2019).

Nel 2022, allo stesso modo, la maggioranza degli articoli che prova a prospettare soluzioni sottolinea la necessità di varare azioni a sostegno dell'occupazione e per il reintegro nel mondo del lavoro dei fuoriusciti, compresi gli inattivi, come paventato esito della sospensione del reddito di cittadinanza:

I disoccupati uomini a marzo erano 1.089.000, 15mila in più su febbraio e 209mila in meno su marzo 2021. Non è tutto oro ciò che luccica, avvertono Confindustria e i sindacati regionali. «Le percentuali pugliesi si assestano su altri numeri», taglia corto il presidente di Confindustria Puglia, Sergio Fontana. «Il mondo del lavoro è molto più instabile con un alto tasso di precarietà […]. Le popolazioni lavorative già deboli si sono indebolite di più e stanno pagando il prezzo più alto di questa crisi. C'è anche un problema di competenze. Abbiamo necessità di investire in formazione. Si soffre tantissimo del disallineamento tra competenze e fabbisogni delle imprese […]. Nello stesso tempo – aggiunge Fontana – c'è un alto numero di persone che ha perso il lavoro e per riconvertirsi dovrà seguire percorsi di formazione per rafforzare le proprie competenze». Un problema, specie nel Mezzogiorno. «Anche per poter colmare questo gap – ricorda Fontana – al ministro per il Sud Mara Carfagna abbiamo chiesto che per le regioni del Mezzogiorno la decontribuzione del 30% non sia solo prorogata, ma diventi una misura stabile di sostegno all'occupazione. La fiscalità di vantaggio premia chi lavora, come le aziende, e non chi vive di sola assistenza approfittando del reddito di cittadinanza» («Gazzetta del Mezzogiorno - Lecce», 2/5/2022).

E ancora nel primo semestre del 2024, molti degli articoli che riflettono sulle azioni da intraprendere per contrastare l'inattività lavorativa fanno riferimento ai progetti di formazione varati (o auspicati) in sostituzione del reddito di cittadinanza, anche con richiami specifici a iniziative locali:

Troppo giovani per andare in pensione, troppo anziani per lavorare: sembra un piccolo paradosso, questa zona grigia. Ma in realtà è squarcio di una realtà complessa del nostro Paese, che da troppo tempo stiamo colpevolmente ignorando […]. Qualche settimana fa, per esempio, ci siamo accorti che ci stavano arrivando tante lettere di persone con più di cinquant'anni che, una volta perso il lavoro, facevano enorme fatica a ritrovarlo […]. Donne, uomini, di qualunque ceto sociale e in possesso di grande esperienza, tutti accomunati da un copione sinistramente simile: quello di aziende in crisi, spiazzate dalla globalizzazione, messe in ginocchio dalla pandemia, dalle guerre e dall'inflazione, che decidono di tagliare la forza lavoro […]. Accendere un faro sull'emergenza dei disoccupati over 50 non vuol dire spegnerlo sulla precarizzazione del mercato del lavoro per i più giovani, sulla sotto-occupazione femminile, sui salari da fame, e sulle differenze salariali tra uomini e donne […]. Se ne parla molto poco, ma è un problema che ha un impatto devastante sul futuro di queste persone, che non accumulano contributi in anni cruciali della loro carriera lavorativa e sono condannati, senza alcun preavviso, a una vecchiaia in povertà […]. È un problema che, peraltro, scoperchia in modo clamoroso le falle delle nostre politiche per il lavoro, che pure prevedono sgravi contributivi per chi assume over 50. Nelle quali, tuttavia, spicca l'assenza di una qualunque forma di formazione continua per chi rimane spiazzato dall'evoluzione delle tecnologie, per esempio. Così come delle politiche attive degne di questo nome che incrocino domanda e offerta di lavoro. Senza dimenticare che il governo ha deciso di rinunciare all'unico sussidio universale al reddito previsto, quel reddito di cittadinanza tanto bistrattato che per molte di queste persone rappresentava l'unica ancora di salvezza per evitare di perdere quel che avevano prima di essere licenziate, tanto o poco che fosse («FanPage», 4/3/2024).

In sintesi, le logiche di messa in agenda e di messa in discorso descritte nei paragrafi precedenti comprimono il racconto dell'inattività lavorativa maschile in spazi fortemente omologati che non prevedono analisi, valutazioni, né sovente riflessioni sulle possibili soluzioni da adottare e che tendono a ridurre l'inattività lavorativa maschile a un mero indicatore autoevidente dello stato del lavoro in Italia.

Note conclusive

Il tema dell'inattività volontaria in ambito lavorativo dei maschi adulti italiani si è progressivamente affermato come categoria statistica rilevante per descrivere la condizione lavorativa degli italiani. Dal secondo semestre del 2020, il numero degli articoli contenenti richiami all'inattività è cresciuto in modo rilevante, anche grazie alla spinta degli aggregatori di notizie del web: dalle poche centinaia di articoli del 2019 si giunge a oltre un migliaio nei primi sei mesi del 2024, con un picco eccezionale nel marzo dello stesso anno. Tuttavia, l'aumento delle notizie sul tema non ha comportato un arricchimento del discorso mediale; al contrario, a mano a mano che l'aggettivo "inattivo" si affermava come indicatore della situazione occupazionale italiana, si è assistito a una diminuzione degli spazi di commento e di riflessione e a una sclerotizzazione delle cornici discorsive e dei formati. Mentre infatti, nei primi semestri analizzati, l'inattività volontaria del maschio adulto veniva raccontata come un fenomeno anche dalle implicazioni sociali e culturali, nei semestri successivi il racconto mediale si è gradualmente appiattito e le notizie si sono ridotte alla mera presentazione delle percentuali di inattivi nel Paese, spesso senza valutazioni, né considerazioni sulle possibili soluzioni da adottare.

Il racconto mediale del tema proposto dalla stampa italiana, sia quella tradizionale, sia i nuovi canali di diffusione di notizie nel web, appare dunque fatalmente fragile, incapace di cogliere la pluralità di valenze e di implicazioni sottese anche e semplicemente al lemma inattivo, lasciando ampiamente inevasi gli interrogativi sul significato sociale, politico e culturale del fenomeno e in questo senso anche offrendo un contributo molto limitato alla sua soluzione.

1.6. La prospettiva cinematografica

L'inattività maschile nel cinema italiano contemporaneo (2005-2025)

di Massimo Locatelli

Premessa

Questo saggio propone un'analisi tematica dei film italiani prodotti tra il 2005 e il 2025, mettendo in luce come questi abbiano narrato le trasformazioni del lavoro attraverso le vicende di maschi adulti inattivi o espulsi dal mercato occupazionale, e insieme abbiano lavorato sulla stessa identità maschile contemporanea. Sin dagli studi fondativi di Siegfried Kracauer (2001) e Pierre Sorlin (1979), la storia culturale del cinema si è preoccupata di evidenziare ciò che l'apparato di storie e immagini del grande schermo ha reso «visibile» (Sorlin, 1979, pp. 190 ss.), ha, cioè, reso evidente come tema socialmente rilevante – a scapito eventualmente di altre letture e discorsi. In una ormai classica analisi di *Europa 51* (Roberto Rossellini, 1952), lo stesso Sorlin seleziona proprio la sequenza che mostra la protagonista (Ingrid Bergman), una donna alto-borghese in crisi e in cerca di una redenzione e insieme di una auto-punizione per la morte del figlio, al lavoro in una fabbrica. «In tutto il cinema italiano dell'epoca, è la sola unità interamente dedicata al lavoro in fabbrica, dall'entrata nei reparti, al passaggio alla catena» (Sorlin, 1979, p. 220). Alla luce di una forte concentrazione delle inquadrature sulla presenza scenica e sullo sguardo impaurito della Bergman, cosa vediamo però realmente della fabbrica e del lavoro femminile? Un'equazione simbolica, dice lo storico francese, «fabbrica=inferno» (Sorlin, 1979, p. 220).

L'idea che «l'insieme dei film girati in un'epoca rappresenta tutto quello che i cineasti sono stati in condizione di filmare» (Sorlin, 1979, p. 221), e che l'analisi di scrittura e messa in scena alla ricerca di tratti comuni e ritorni tematici possa permettere di ricostruirne i modelli ideologici e discorsivi, guida ancora molte ricerche e studi critici sul cinema, ovviamente con il vantaggio degli strumenti concettuali successivi della storiografia contemporanea e dei *cultural studies* – come l'attenzione alla rappresentazione di genere e generazionale (Forgacs - Gundle, 2007). Mentre è difficile e probabilmente ridondante far riemergere ogni singola scena utile dal totale

della produzione nazionale di film per la sala, che si muove oltre i trecento titoli a stagione, è possibile, invece, campionare questo gruppo di prodotti sulla base di due criteri utili a dare valore di esemplarità alla ricerca. Il corpus di questa nostra riflessione è quindi costituito da tutte le pellicole, sul totale della produzione nazionale, che negli ultimi vent'anni abbiano da un lato focalizzato i temi dell'abbandono del lavoro – in un modo o nell'altro – nell'intera narrazione, non dunque per singoli episodi casuali (una selezione facilmente realizzabile con un motore di ricerca efficientato dall'AI); e dall'altro che siano entrate nelle sale italiane con presenze superiori almeno ai venticinquemila biglietti staccati, per circa centomila euro di incasso minimo, segno di un'effettiva distribuzione[1]. **Risultano a questo computo una ventina di titoli: non sufficienti per pensare a un fenomeno culturale travolgente od ossessivo, certo. Ma abbastanza per pensare a una spia accesa, un faro puntato su una problematica sentita e irrisolta.** Noteremo infatti che, contrariamente al passato, il tema dell'abbandono del lavoro è presente oggi nel cinema italiano con evidenza in diversi titoli anche molto popolari e di buon successo, ben oltre la soglia dei centomila euro di box office, segno di una condivisione collettiva di ansie e paure socialmente indotte e forse anche di quel sogno di distanziamento e di uscita dal mercato professionale che ne è il complemento quasi inevitabile.

Obiettivi

In tutto ciò, è chiaro come il cinema italiano non sia un'eccezione, e chi ha a cuore, per esempio, il cinema di Ken Loach, sa quanto il tema del lavoro, della sua assenza e del cambiamento dei mercati del lavoro sia presente nella produzione internazionale. In un breve saggio di lettura immediata, cui rimandiamo chi voglia confrontarsi con la filmografia d'oltreconfine, Emanuele Di Nicola (2019) ha mostrato come la crisi del lavoro nel cinema contemporaneo generi di fatto ovunque nuove estetiche della sottrazione e figure maschili incapaci di rappresentarsi come agenti storici: il lavoro forse in generale svanisce come spazio di narrazione, e con esso, chissà, l'uomo che lo incarnava. Ma la rappresentazione della crisi offertaci dal nostro cinema ha anche tratti e sfumature peculiari.

[1] Una verifica possibile sulla banca dati pubblica dello European Audiovisual Observatory: https://lumiere.obs.coe.int/. Si noti che, per completezza, per il biennio post-Covid, 2020-2022, in cui si è notoriamente obbligati a modificare tutti i parametri statistici per valutare la distribuzione cinematografica, abbiamo invece fatto eccezione e inserito nel computo titoli senza distribuzione effettiva, o solo parziale, in sala, ma lanciati principalmente su piattaforma: *Spaccapietre* (Gianluca e Massimiliano De Serio, 2020), *Maschile singolare* (Alessandro Guida e Matteo Pilati, 2021) e *Il ritorno* (Stefano Chiantini, 2022).

Il fenomeno dell'inattività è evidentemente complesso, i suoi confini sfumano tra le categorie di analisi e toccano territori diversi, anche in contraddizione tra loro: chi fugge da un lavoro ben retribuito ma stressante non è facilmente avvicinabile a chi vive di espedienti ai margini di comunità locali impoverite. Non è facile raccontarlo, se non si lega a occorrenze più circoscrivibili: la disoccupazione, il licenziamento, per esempio. I Neet. O i grandi proclami della politica, come il reddito di cittadinanza, che possono attirare le attenzioni dei media generalisti e social[2]. Eppure, osservando la produzione cinematografica italiana, emerge in controluce un'immagine, un'idea fissa, un rinvio abbastanza costante che fa pensare che la questione non tocchi solo i sociologi, gli economisti, e tutti gli studiosi delle discipline rappresentate in questo volume. Sembra invece avere un suo carattere simbolico ed essere sottoposta a una rielaborazione culturalmente pregna e complessa. Lo ricordiamo: in Italia il tasso di inattività viaggia ben oltre il 30% della popolazione adulta, e ancora nel 2025, secondo i dati Istat, «la crescita degli inattivi tra i 15 e i 64 anni (+0,6%, pari a +69mila unità) interessa gli uomini e coloro che hanno meno di 50 anni di età, mentre tra le donne e chi ha almeno 50 anni il numero di inattivi è in diminuzione»[3].

Uomini – maschi – come principali protagonisti. Ritroveremo questa focalizzazione forte nella rassegna di titoli che abbiamo in carniere. **Ma anche uomini tra i 25 e i 50 anni, l'età in cui si costruisce e determina e realizza la propria vita**, e insieme l'età di molti personaggi del grande schermo. Di questo il nostro cinema sta dando conto, forse anche perché chi fa cinema a sua volta corrisponde spesso a questo identikit. **Troveremo però nel nostro percorso anche un secondo punto di contatto chiaro ed esplicito con i fenomeni come descritti nel campo della realtà sociale: il rinvio a uno scoraggiamento cronico** e la parallela ricerca di cause del fenomeno in disincentivi strutturali. In effetti, l'analisi comparativa con Paesi come la Germania o la più prossima Spagna evidenzia che la disoccupazione di lunga durata maschile in Italia è aggravata dall'inefficacia delle politiche attive e da un tessuto sociale e produttivo poco reattivo alla riconversione delle competenze (Contini, 2023). La congruenza di queste osservazioni con il tono di scoramento che ritroveremo nel nostro cinema, come vedremo, va calmierata con le retoriche tipiche per esempio della nostra commedia, con le funzioni narrative di quello che oggi chiamiamo con perfidia "l'inetto":

---

[2] Il dibattito sul reddito di cittadinanza nella fase di studio 2019-2024 ha per esempio completamente fagocitato il tema dell'inattività della popolazione maschile adulta nell'attenzione delle testate di informazione, con una presenza di 500 volte superiore. Si rimanda per questo alla ricerca "Maschio adulto inattivo" condotta da volo.com con Università Cattolica del Sacro Cuore nel luglio 2024 e al saggio di Mariagrazia Fanchi, dedicato ai risultati di questa ricerca, all'interno di questo stesso volume.

[3] https://www.istat.it/comunicato-stampa/occupati-e-disoccupati-dati-provvisori-giugno-2025/

un personaggio tipico della nostra commedia (ma non solo), che risponde con l'inazione alla propria incapacità di corrispondere ai modelli sociali dominanti, vuoi quelli antichi del latin lover e del gallismo, vuoi quelli del successo economico e sociale che si impongono in loro vece nel dopoguerra[4]. Ma non possiamo non pensare che non rifletta il declino materiale e simbolico del lavoro maschile nella società italiana contemporanea (diciamo, sia pure per facilità: postindustriale).

Stato dell'arte

Negli ultimi vent'anni, il cinema italiano ha attraversato una stagione molto produttiva, in cui non sono mancati momenti di riflessione sulle trasformazioni del lavoro e della soggettività sociale, all'interno dei quali si può porre particolare attenzione alla figura dell'uomo adulto in crisi occupazionale. Fenomeni come la disoccupazione maschile, l'inoccupazione di lunga durata, l'inattività volontaria o forzata, e in generale la precarietà hanno trovato rappresentazione, per quanto spesso indiretta, in opere che spaziano dalla commedia al dramma sociale, fino al documentario. Per ragioni di spazio non ci occuperemo di documentario, così come non allargheremo il campo alla fiction televisiva e tantomeno alla non-fiction: peraltro uno studio dei format del reality mirato a questa problematica andrebbe probabilmente fatto, e aprirebbe potenzialmente a nuove interpretazioni sull'intero genere (le Isole degli inattivi?). Certo, **sembrerebbe che in molti casi il cinema italiano più recente abbia preferito rappresentare il lavoro, anche quello precario, al femminile** (esemplari *Tutta la vita davanti*, Paolo Virzì, 2008, e *Io sono Li*, Andrea Segre, 2011, ma anche *Scusate se esisto*, Riccardo Milani, 2014, e *Gli ultimi saranno ultimi*, Massimiliano Bruno, 2015, entrambi con Paola Cortellesi), **lasciando ai personaggi maschili proprio la visibilità discontinua e problematica dell'inoccupazione**. In effetti, i maschi disoccupati e inattivi che incontreremo sono figure che sfuggono alle griglie consolidate del realismo italiano, e per questo spesso affidati al comico, al surreale o al dramma più paludato.

Lo stesso tema del lavoro in realtà non è mai stato veramente in primo piano nella cultura del film in Italia, seppure con importanti eccezioni, dal rutilante eroismo di *Acciaio* (Walter Ruttmann, 1933), passando per

[4] La figura dell'"inetto", ampiamente dibattuta nella letteratura critica letteraria e culturale degli ultimi anni, copre un campo molto ampio di modulazioni del fallimento di protagonisti (maschi) di storie e racconti letterari e cinematografici italiani. Mi limito qui a rimandare a Reich (2004), un fondativo approfondimento sul nostro cinema classico e sulla figura centrale di Marcello Mastroianni, e, per una panoramica completa e una critica del modello metodologico di Reich, a Zecca (2021).

il sulfureo *La classe operaia va in paradiso* (Elio Petri, 1971) e fino a *Il posto dell'anima* (2003), l'onesto affresco di Riccardo Milani sulla chiusura delle fabbriche, con Paola Cortellesi, Silvio Orlando, Michele Placido, Claudio Santamaria. Lo sguardo più attento e sensibile all'umanità dei personaggi in cerca di prima occupazione, forse, sempre ancora quello di Ermanno Olmi ne *Il posto* (1961). Prevale comunque in genere il lavoro come necessità – o il lavoro come forma identitaria, e il suo contrario può essere solo la negatività della perdita del posto. Non senza motivi, ancora nel contemporaneo la crisi occupazionale è centro narrativo, come nell'efficace tazebao di *Palazzina Laf* (Michele Riondino, 2023). Un'accezione che risuona anche negli studi sulla storia sociale del nostro Paese: Agnese Bertolotti, sulla scia di storici culturalisti anglosassoni come David Forgacs e Stephen Gundle, nei suoi studi su società, cinema e consumi in Italia dalla ricostruzione al boom, si sofferma molto sull'importanza del lavoro e con curiosità anche sulla mancanza di lavoro negli anni Cinquanta e sulla centralità della figura del "lavoratore disoccupato", che, nota, rappresenta in effetti «una presenza costante che accompagna la commedia all'italiana fino ai giorni nostri» (Bertolotti, 2021, p. 109). Andrea Sangiovanni, in un saggio che parte dal dopoguerra e segue l'evoluzione dei modelli di rappresentazione del lavoro nel cinema italiano fino a oggi, evidenzia però il passaggio da una rappresentazione del lavoro maschile come fulcro identitario (il «male breadwinner», Sangiovanni, 2024, p. 199), propria del cinema neorealista e comprensiva del realismo industriale degli anni Sessanta e Settanta, a una narrazione più frammentata e malinconica, in cui il lavoro appare rarefatto o evocato in modo ironico. Secondo Sangiovanni, il discorso cinematografico italiano sul lavoro si è spostato nella contemporaneità dalle mascolinità emblematiche della classe operaia a figure di ironia, perdita e nostalgia precaria: «In the 2000s, it was precisely the absence of a stable job that became the defining element of identity, with a series of films that recounted the bewilderment of a generation starting from occupational precariousness» (Sangiovanni, 2024, p. 215)[5]. **Da un lato dunque potremo riconoscere il "lavoratore disoccupato", stabile elemento di continuità con il passato operaista, combattivo e a suo modo virile, dall'altro il "precario", l'uomo in crisi senza qualità**. Ma a ben vedere i modelli di rappresentazione scelti dal nostro cinema sono stati più ricchi e sfumati, e ci permetteranno altre considerazioni complementari. A costo di forzare un poco la mano alla varietà di proposte, ci può essere utile ripercorrere cronologicamente l'ultimo ventennio, individuando l'emersione non tanto di

[5] «Negli anni Duemila, è proprio l'assenza di un lavoro stabile a diventare l'elemento caratterizzante dell'identità, con una serie di film che raccontano lo smarrimento di una generazione a partire dalla precarietà occupazionale».

gabbie concettuali ridondanti, ma appunto di nuance e pennellate che nell'insieme ci daranno il ritratto del nostro protagonista, questo maschio inattivo che ritorna nella filmografia italiana e forse negli incubi dei nostri sceneggiatori e registi.

L'emersione della precarietà (2006-2009)

Con il primo decennio del nuovo secolo, forse inevitabilmente, la perdita del lavoro e il disorientamento maschile vengono delineati con chiarezza come problema sociale. Fin lì la tentazione di un accomodamento aveva forse prevalso: ancora *Nati stanchi* (Dominick Tambasco, 2002), il primo lungometraggio scritto e interpretato dal duo comico Ficarra e Picone, abituato a mettere in scena già in televisione (e con notevole acume) l'uomo che vive di furbizia, apre emblematicamente il nuovo millennio con una commedia su due giovani uomini che rinunciano programmaticamente all'inserimento lavorativo, convertendo la marginalità in stile di vita, cinico e sfrontato. Le trasformazioni del mondo del lavoro, così radicali e ormai evidenti nelle loro conseguenze, trovano invece eco nei film della seconda metà degli anni Zero, quando **il cinema italiano inizia a raccontare esplicitamente la crisi del lavoro attraverso figure maschili fragili, smarrite o disilluse**. La filmografia di questa fase ricalca ed evidenzia il modello dell'uomo privato del proprio ruolo produttivo, in un processo di lenta ma progressiva dissoluzione nella rappresentazione cinematografica.

Cover Boy (Carmine Amoroso, 2006), *Giorni e nuvole* (Silvio Soldini, 2007), lo stesso *Tutta la vita davanti*, *Fuga dal call center* (Federico Rizzo, 2009), e *Generazione 1000 euro* (Massimo Venier, 2009) propongono modelli maschili precari, segnati da lavori temporanei e inadeguati, oppure completamente marginali. In particolare il primo, candidato all'Oscar per l'Italia nonostante il basso budget e la minima distribuzione, insiste sul fallimento del protagonista, Michele (Luca Lionello), un trentenne precario che finirà per togliersi la vita, opponendolo – in un gioco di specchi e balcanismi che piace sempre molto alla nostra cinematografia – a un suo alter ego migrante, il rumeno Ioan (Eduard Gabia), il modello occasionale o *cover boy* del titolo, di cui si innamora e che, a sua volta, tornerà in Romania coltivando il ricordo dell'amico e i suoi progetti di riscatto. Anche in *Tutta la vita davanti*, per quanto centrato sulla protagonista femminile, una Marta magistralmente interpretata da Isabella Ragonese, il modello maschile di confronto è autodistruttivo: il collega Lucio (Elio Germano), prima esaltato, poi mobbizzato, litiga per questo con i colleghi, ne viene umiliato, e in preda all'isteria si licenzia. Sconvolto e in lacrime, se ne va di corsa sfrecciando in macchina e ha un grave incidente stradale, rimanendo ferito.

Generazione 1000 euro e *Fuga dal call center* si muovono nel territorio della commedia, con molto spazio dato alle dimensioni sentimentali, e finali nel segno della positività. Il film di Venier, regista tra gli altri di Aldo, Giovanni e Giacomo, è sin dal titolo il più ammiccante: la formula "generazione 1000 euro" richiama un'etichetta giornalistica in voga in quel momento, riferibile a chi vive con lavori precari mal pagati. È il caso di Matteo (Alessandro Tiberi), giovane e brillante matematico che in ateneo viene però solo sfruttato da un barone di vecchia maniera, interpretato da Paolo Villaggio. Saranno le donne che incontra, Beatrice (Valentina Lodovini) e Angelica (Carolina Crescentini), a fargli guardare al mondo con più coraggio, senza abbandonare il sogno della carriera universitaria. Anche Gianfranco (Angelo Pisani), il protagonista di *Fuga dal call center*, è un brillante studioso, vulcanologo, che non riesce a trovare spazio in accademia: forse un *topos* narrativo troppo frequente, quello del ricercatore. Per raccontarci la vita di questo ulteriore trentenne incerto, il regista, Federico Rizzo, è partito da una lunga inchiesta documentaristica in giro per l'Italia con la raccolta delle testimonianze dei lavoratori nei *call center*. Alcune di queste testimonianze vengono riproposte all'interno del film: una scelta stilistica e metalinguistica che conferma l'alto grado di consapevolezza del problema della precarietà negli autori di cinema italiani di quel momento. Una consapevolezza che si riverbera nei dettagli, con citazioni dalla cultura contemporanea: da un lato l'impiego nella colonna sonora di *Eroe (storia di Luigi delle Bicocche)*, un singolo del rapper italiano Caparezza dedicato appunto a un operaio disoccupato, Luigi delle Bicocche, nella migliore tradizione del cantautorato italiano. Dall'altro una riuscitissima *mise en abîme* de *Il posto* di Ermanno Olmi, di cui si riprende la scena della visita dallo psicologo aziendale, qui incarnato dal critico Tatti Sanguineti, laddove ne *Il posto* lo specialista di psicotecnica (così si chiamava ancora) era interpretato dal padre putativo della critica cinematografica italiana, Tullio Kezich.

Il titolo più significativo, non fosse altro che per il buon risultato di pubblico e di critica (*Tutta la vita davanti* ha raggiunto un eccellente milione di spettatori, ma è, come detto, un film totalmente focalizzato sulla protagonista femminile) è *Giorni e nuvole*, commedia che può a pieno titolo definirsi "all'italiana", per le note agrodolci che le sono assicurate dall'estro anche poetico del regista – Silvio Soldini era reduce dal suo delizioso *Pane e tulipani* (2000), sogno di mezza estate di una casalinga –, e in particolare dai due attori protagonisti, Albanese e Buy. Michele (Antonio Albanese) è un imprenditore vittima di un riassetto societario, in cui perde tutte le sue quote, le sue entrate e le sue sicurezze. Anziché adattarsi ai lavori della precarietà, ne rifugge senza vedere via d'uscita. È la compagna, Elsa (Margherita Buy), ad accettare di farsi carico della famiglia e a lavorare con impieghi precari – telefonista, in particolare, come saranno l'anno

successivo Marta in *Tutta la vita davanti* e Marzia (Isabella Tabarini), la compagna del protagonista in *Fuga dal call center*. Come nella migliore tradizione della nostra commedia, il finale di *Giorni e nuvole* è ambiguo: la crisi ha travolto anche i legami familiari, Soldini non ci dice se Michele potrà rialzarsi economicamente o almeno riannodare i nodi affettivi.

Precariato e abbandono del lavoro (2013-2017)

Nel decennio successivo, diventa forse più evidente lo scollamento tra identità individuale e funzione lavorativa. *L'intrepido* (Gianni Amelio, 2013) rappresenta, in chiave drammatica, e senza rinunciare a riferimenti alti al cinema neorealista, la sparizione del lavoro stabile e riconoscibile, a favore di un mosaico di occupazioni impersonali e sostitutive. Antonio (di nuovo Antonio Albanese) fa letteralmente questo: il sostituto a chiamata in molti possibili lavori, anche per poche ore. In cerca di risposte alla propria domanda di senso, segue anche lui la via cara al nostro cinema, quella verso est. In Albania troverà il figlio musicista in crisi, e il proprio ruolo paterno come risposta. In questa fase però le figure maschili in crisi lavorativa vengono ancora più spesso declinate secondo registri comici o grotteschi. È così nella trilogia *Smetto quando voglio* (Sydney Sibilia, 2014 – *sequel* e *midquel* arrivano nel 2017), e in *Noi e la Giulia* (Edoardo Leo, 2015), *Che vuoi che sia* (sempre Edoardo Leo, 2016), o *The Pills - Sempre meglio che lavorare* (Luca Vecchi, 2016), dove il fallimento economico diventa motore di fuga o reinvenzione surreale. È probabilmente questo il momento in cui **l'abbandono del lavoro si configura come realtà sociale riconoscibile e di conseguenza come soluzione narrativa, declinata per ora primariamente in termini di scelta ironica o tragicomica**. Oltre alla tematica fortemente consimile, questi titoli sono accomunati dall'essere tutti parte di percorsi autoriali precisi e ben riconoscibili, quelli di Di Leo, di Sibilia e dei The Pills, percorsi che certo non inconsapevolmente toccano tutti gli stessi oggetti e le stesse motivazioni: dal mondo del lavoro si fugge.

Sydney Sibilia sembra essere la figura centrale di questo passaggio. La sua trilogia si basa su un gruppo di ricercatori universitari precari (rieccoli) che tentano di uscire dall'impasse lavorativa ed esistenziale producendo e spacciando droghe intelligenti (*smart drug*). L'ispirazione è evidentemente quella della serie americana *Breaking Bad* (AMC, 2008-2013) ma qui l'ingresso dell'uomo comune nel mondo noir della criminalità provoca solo l'innestarsi di una serie di equivoci, secondo il canone classico della commedia di situazione. La vivacità del primo titolo garantisce però un buon successo di pubblico e anche di critica, di qui la produzione di due altri episodi che ne ricalcano il colore e le linee narrative. Sibilia e il suo team (la casa di pro-

duzione Groenlandia, da lui fondata con Matteo Rovere) continuano negli anni successivi il loro lavoro con modalità ancora più personali, provando a raccontare, seppure non direttamente il tema del lavoro in senso stretto, l'italianità furba, creativa e capace di sfruttare l'espediente o la simpatia per calcare la scena e idealmente vivere senza "essere dottori […] condannati alla routine" (*Non me la menare*, Cristiano Zuncheddu/Mauro Repetto/Massimo Pezzali). Seguiranno infatti almeno tre titoli molto centrati sugli anni che dal Sessantotto portano al riflusso e alla fine millennio: da un lato, per il grande schermo, *L'incredibile storia dell'Isola delle Rose* (2020) che narra la vicenda di una piattaforma artificiale autodichiaratasi indipendente nel maggio 1968 e demolita l'anno successivo, e *Mixed by Erry* (2023), sul creatore di un piccolo impero di audiocassette contraffatte a Forcella negli anni d'oro dei registratori a cassetta. Dall'altro *Hanno ucciso l'Uomo Ragno - La leggendaria storia degli 883*, una serie televisiva italiana (Sky, 2024-in produzione) sugli esordi del gruppo pop noto per la sua leggerezza nei primi anni Novanta. Una progettualità forte e che meriterebbe approfondimento, anche per il network di collaborazioni che vi si dipartono, e che comprendono sia Edoardo Leo, il protagonista principale di tutti i tre episodi della trilogia, sia i tre comici del gruppo The Pills, tutti coinvolti come attori in ruoli minori (Di Capua come co-sceneggiatore degli episodi due e tre).

Leo – in consonanza anche con alcuni suoi ruoli televisivi – negli stessi anni si cimenta come regista, riportando nei suoi lavori la stessa sensibilità per la figura comica dell'italiano che fugge dalle responsabilità: familiari nei suoi primi due titoli, *Diciotto anni dopo* (2010) e *Buongiorno papà* (2013), sociali e di lavoro nei due successivi. *Noi e la Giulia* ricalca lo schema più usuale: tre amici ciascuno in difficoltà esistenziale e/o finanziaria si rifugiano in campagna, con il sogno di ricostruire un casolare e vivere dei suoi proventi, ma finiscono per entrare in un gioco di camorra più grande di loro. *Che vuoi che sia* apre invece una prospettiva più originale, mettendo in gioco i mondi digitali (Leo aveva del resto interpretato da pochi mesi *Perfetti sconosciuti* di Paolo Genovese, 2016, il prototipo della commedia sulla socializzazione in rete): è lì che il protagonista, Claudio (Leo stesso), un ingegnere informatico, vuole trovare la risposta al suo bisogno di fuga, convincendo (per quanto a fatica) la moglie Anna (Anna Foglietta), a sua volta insegnante precaria di matematica, a offrire la loro intimità al pubblico dei social. Con annesse redenzione e ambiguità finali. Anche i The Pills, per quanto naturalmente collegati con l'universo digitale da cui provengono per una maggiore immediatezza delle gag, e anche una certa tendenza al fanciullismo, in *The Pills - Sempre meglio che lavorare* tornano allo schema dei tre amici incerti di fronte al mondo del lavoro, e inetti di fronte alla responsabilità di scegliere. Nel finale, senza aver offerto altre soluzioni concrete, la macchina da presa li ripropone nel formato YouTube delle loro

origini, un'arguzia stilistica ma anche un mondo di sogno irreale come ultimo approdo. Non sembra esserci via d'uscita.

A ben vedere, anche i film di e con Checco Zalone, successi di pubblico fuori misura e dunque in quanto tali fenomeni culturali di primo piano, si inseriscono nella scia della grande fuga verso l'ignoto, in particolare *Quo vado?* (Gennaro Nunziante, 2016) e *Tolo Tolo* (Checco Zalone, 2020), presentando lavoratori pubblici o imprenditori improvvisati in lotta per conservare o reinventare il proprio status, spesso in modo comico e antieroico. In un suo contributo fondamentale alla comprensione della commedia nel cinema italiano, Maurizio Grande ha spiegato come le diverse maschere costruite anche dai grandi interpreti del dopoguerra hanno avuto un ruolo di rielaborazione importante dei traumi vissuti dal Paese nella sua storia recente, in particolare con riguardo alle sfide della modernità: la comicità della macchietta popolare (Totò) permette bachtinianamente un «avvicinamento dal "basso" alla realtà, e dunque il confronto con essa e il suo smascheramento» (Grande, 2003, p. 106). **La fuga nei registri comici non deve in questo senso essere letta come superficiale, un tempo si sarebbe detto escapista, ma come la conseguenza di un'impossibilità di rappresentare il cambiamento con i codici del realismo**. Questa impossibilità si riflette nella costruzione di personaggi che si rassegnano alla marginalità oppure reagiscono in modo eccentricamente deviante. Possiamo allora forse leggere questi personaggi non come negazioni, ma come eredi parodici della grande tradizione neorealista e operaista, per quanto depotenziata, e certo come ultime propagazioni rizomatiche della grande stagione della commedia all'italiana.

Perdita identitaria e narrativa dell'esclusione (2020-2025)

L'influenza di *Smetto quando voglio* non si ferma al decennio scorso, ritroviamo la formula degli amici scaraventati nel mondo della malavita per tirare a campare ancora in *Non ci resta che il crimine*, di Massimiliano Bruno (2019), anch'esso trasformato in trilogia (2021, 2022) e infine in serie tv (Sky, 2023). Ritroviamo anche Edoardo Leo, qui nei panni del cattivo, il Renatino della Banda della Magliana. Ma ormai il meccanismo narrativo si chiude su sé stesso: un *wormhole* o ponte spazio-temporale permette di precipitare i protagonisti in luoghi e situazioni sempre più legate all'immaginario cine-televisivo, ormai dimentichi delle loro origini e della realtà sociale da cui provengono. In effetti, nei film più recenti, il lavoro maschile appare infine nell'insieme come un relitto di un passato glorioso e un fardello insostenibile. **Il cinema italiano in questo contesto costruisce gli uomini inattivi non come vittime di ingiustizia, ma come residui di un ordine simbolico disarticolato: le narrazioni filmiche non offrono soluzioni, ma ritraggono la**

crisi del lavoro e della virilità produttiva con tonalità elegiache, disilluse od oniriche. È vero che il cinema indipendente prova sempre con convinzione la strada della rappresentazione del lavoro e delle storie che vi si dipartono secondo codici di realismo anche molto critico: se *Maschile singolare* (Alessandro Guida e Matteo Pilati, 2021) è più un romanzo di formazione, e rilegge il tema dell'inserimento nella realtà produttiva sotto la lente delle esperienze e dell'immaginario gay – con prove però decisamente drammatiche e vicine al melò –, *Spaccapietre* (Gianluca e Massimiliano De Serio, 2020) ci porta ancora letteralmente nei campi del lavoro nero e sottopagato. Ma anche qui la via d'uscita alla tragedia finale è solo quella dell'immaginazione magica di un bambino. Non sono più confortevoli però neppure titoli che mirano al grande pubblico come *Il ritorno* (Stefano Chiantini, 2022) e *Cento domeniche* (Antonio Albanese, 2023). Il primo è nei fatti uno *star-vehicle* per la cantante Emma Marrone, che interpreta Teresa, una giovane donna che perde il lavoro e convive con un giovanotto inaffidabile: ancora una volta è la donna a dover fare tutto da sola, dividendosi tra lavoro, casa e figlio, fino ad assumersi la responsabilità della ribellione, quando accoltella un creditore e finisce in carcere. Del suo compagno, Pietro (Fabrizio Rongione), rimane solo un'esile speranza finale, che possa imparare da lei. Cupo e senza uscita soprattutto il secondo, il film in cui Albanese probabilmente porta alle estreme conseguenze il lavoro precedente sulle figure di Michele in *Giorni e nuvole* e Antonio ne *L'intrepido*. Qui è di nuovo Antonio, questa volta placido ex tornitore che arrotonda con lavoretti presso un amico – fino a un controllo della Guardia di Finanza. La mancanza di entrate che ne segue trasforma l'inattività parziale in crisi: la madre anziana ha bisogno di un apparecchio acustico, Antonio cade nel giro delle truffe sui prestiti finanziari. La banca del paese fallisce, travolgendolo. Il finale è tragico, e anche qui è solo nella sua immaginazione che il protagonista può trovare un momento di sogno e serenità. Non nei fatti.

Il film più significativo forse dell'ultimo quinquennio riguarda solo marginalmente il lavoro. Ma certo parla di fuga dal modello del successo economico e della realizzazione professionale urbana e socializzata. *Le otto montagne* (Felix Van Groeningen e Charlotte Vandermeersch, 2022), tratto dall'omonimo romanzo bestseller di Paolo Cognetti, è stato premiato a Cannes (Premio speciale della Giuria), ai David di Donatello, e ha incassato in Italia oltre sei milioni di euro, raccontando la storia di due amici d'infanzia legati diversamente al mondo delle montagne: Bruno (Alessandro Borghi) in Val d'Aosta è nato, cresciuto, e vuole scomparirvi senza mai adattarsi ad altri ritmi se non quelli di una sua impresa agricola d'alpeggio – della naturalità; Pietro (Luca Marinelli) è il bimbo di città portato in alta valle dal padre alpinista, che rifiuta la montagna dell'infanzia in quanto simbolo della propria storia familiare e di un non risolto conflitto

edipico, ma a sua volta non trova davvero un ruolo funzionale al mondo in cui vive. Campa di lavoretti, cerca le sue montagne ideali in Nepal e sarà necessario (anche qui) il sacrificio di Bruno, perché Pietro possa andare avanti nel cammino e accettare sé stesso. Ai fini del nostro ragionamento, va detto che Pietro, infine, si trasforma in scrittore pubblicando i racconti delle sue esperienze himalayane per poi, di fatto, permettersi di non-lavorare. La scrittura appare oggi forse come possibile via di fuga dal lavoro?

Smetto quando voglio?

Abbiamo giocato anche noi a raccontare questa storia come un romanzo di formazione: la scoperta del fenomeno dell'inattività, poi la prima reazione e la fuga nella comicità, infine la disillusione. Nel cinema italiano degli ultimi vent'anni, in ogni modo, l'inattività maschile ha assunto, in modi diversi, un ruolo non decentrato nella narrazione del disagio sociale contemporaneo. **Le figure di uomini adulti inoccupati, inattivi o esclusi raccontano non solo l'erosione del lavoro, ma anche la trasformazione profonda dell'identità maschile in una società che fatica a integrare competenze e soggettività non più riconducibili ai modelli produttivi tradizionali**. L'inattività maschile non è solo una questione economica, ma un nodo culturale e identitario che il cinema ha saputo indagare con acutezza e pluralità di sguardi. Il maschio inattivo è oggi un personaggio marginale e fragile, spesso reso invisibile o ridotto a stereotipo, ma anche potente figura di sintesi di una crisi epocale: una figura né eroica né tragica, ma interstiziale, che mostra la cesura tra biografia e struttura, tra desiderio e possibilità sociale. E in fondo il nostro cinema è riuscito a raccontarcelo così: da un lato, sulle ali della grande tradizione della commedia all'italiana, ha rinnovato il meccanismo narrativo dell'inetto, rimasto schiacciato nel secolo scorso tra i simpatici disperati de *I soliti ignoti* (Mario Monicelli, 1958, sequel di Nanni Loy, 1959) e i perdigiorno socialmente inseriti di *Amici miei* (Mario Monicelli, 1975, sequel di Monicelli, 1982, e Nanni Loy, 1985 – ma si noti che proprio la figura patetica del conte Mascetti, il nobile decaduto e inattivo, con il suo fallimento esistenziale dava alla trilogia una visceralità cinica e iniettata di sangue).

Al suo centro ha messo Edoardo Leo, un sempre-giovane belloccio e corpulento, con la barba curata e fresca di barbiere alla moda, a suo agio con una comicità sottotraccia, più amara che farsesca, che emerge nei tempi di battuta e nel contrasto fra aspirazioni e fallimenti, limitando la fisicità della recitazione a favore dei modi televisivi e social dell'ammiccamento al pubblico. Più un inconcluso che un inetto, che in fondo, nella sua perfetta capacità di gestire le regole dei generi narrativi, arriva a soddisfare comunque simbolicamente il proprio bisogno antropologico di rivalsa ver-

so un mondo che esclude (quello del lavoro). Dall'altro lato, giocando a volte anche esageratamente a stuzzicare i nostri sentimenti con i codici del realismo (si pensi ai molti *show-down* autodistruttivi finali dei film citati), offre sempre ancora uno sguardo nei meccanismi stessi di esclusione che partono da quel mondo. Il suo volto in questo caso è il clown triste Albanese, attore unico nel nostro panorama, nei cui ruoli drammatici postura, andatura, mimica facciale e ritmo gestuale sono studiati per trasmettere tanto quanto (e spesso più) della parola. Riducendo al minimo il gesto, scegliendo una fisicità contratta e vulnerabile, il suo corpo diventa veicolo di deformazione grottesca, anche di fragilità. Ma ha la legge morale dentro di sé, lo sconfitto di Albanese, e quindi il cielo stellato sopra di lui.

Leo. Albanese. Due figure quasi di riscatto. Forse troppo. Esiste un ultimo tema, in conclusione, che il nostro cinema fa esplodere, probabilmente senza volerlo. L'inattività non tocca tutti, ma sembra essere sempre più una condizione radicale e non modificabile per chi ne è investito. Secondo un rapporto INAPP, «La fotografia del mercato del lavoro tra il 2011 e il 2022 propone un'immagine a luci ed ombre. Il confronto temporale evidenzia una forte staticità delle condizioni occupazionali: […] coloro che permangono nella disoccupazione a distanza di dodici mesi passano dal 58,4% del 2010-2011 al 94,5% del 2021-2022. Inoltre, se nel biennio 2010-2011 il 10,6% degli inattivi o studenti accedeva al mercato lavoro, a distanza di un decennio questa quota scende allo 0,4%»[6]. L'inattività come condanna. Qui ritorna utile un'altra osservazione che chi legge queste righe avrà certo fatto: **il rifugio ultimo per molti dei protagonisti delle disavventure drammatiche o comiche che portano all'uscita dal mondo del lavoro nei film che abbiamo incontrato è la relazione amicale, meglio ancora il gruppo di amici**. Maschi. È il tavolino al Bar dello Sport la soluzione a uno *status quo* altrimenti di emarginazione? Non è troppo consolatoria questa visione? Nascosto tra le pieghe delle necessità narrative, tra l'inettitudine delle spalle comiche e i crimini e misfatti del giallo all'amatriciana, troviamo un modello di mascolinità amicale lasco, disilluso, un po' bolso di fisico e di sentimento, attaccato all'ironia come ultima ratio e soprattutto prolungabile all'infinito, sequelizzabile e serializzabile, socializzabile e instagrammabile, oltre l'età lavorativa o non lavorativa. Eternato in una lunghissima vecchiaia da inattivi seduti in riva al mare a risolvere indifferentemente cruciverba ed enigmi criminali (come avviene ne *I delitti del BarLume*, Sky, 2013-in produzione). Tutto quello che rimane dell'amicizia virile dei bei tempi che furono, ma garantito mensilmente dalla pensione.

---

[6] https://www.inapp.gov.it/stampa-e-media/comunicati-stampa/una-fotografia-dei-cambiamenti-nel-mercato-del-lavoro-a-distanza-di-dieci-anni

PARTE SECONDA

L'interpretazione scientifica del fenomeno dell'inattività (maschile adulta)

2.1. La prospettiva economica

Approcci teorici ed evidenze empiriche sull'inattività

di Mario Nosvelli, Giulio Romaldi

Introduzione

L'obiettivo di questo capitolo è offrire una panoramica degli approcci e dei principali risultati prodotti dall'analisi economica sul fenomeno dell'inattività, con particolare attenzione a quella che riguarda i maschi adulti. Ci si propone di esaminare il tema integrando i contributi delle diverse scuole di pensiero, sia in ambito micro sia macroeconomico, fino agli sviluppi più recenti.

Ricostruendo i diversi approcci, emerge come l'inattività non sia un fenomeno unidimensionale, determinato esclusivamente da scelte individuali o da squilibri di mercato, ma derivi dall'interazione tra fattori economici, sociali, istituzionali e culturali. Considerando anche questi aspetti è possibile individuare punti di contatto con altre discipline come la sociologia, il diritto, la psicologia e le altre scienze del lavoro, favorendo una comprensione più completa e multidimensionale del fenomeno.

L'attenzione dedicata all'inattività dei maschi adulti arricchisce l'analisi generale con approfondimenti che sintetizzano due dimensioni – il genere e l'età – che presentano peculiarità rilevanti e numerose implicazioni per l'analisi e le politiche. Questo focus costituisce un elemento di originalità, poiché gli studi economici hanno finora riservato a questa categoria un'attenzione assai limitata, sia sul piano teorico sia su quello empirico.

Il capitolo si apre con l'analisi microeconomica, in cui l'inattività viene interpretata, nelle impostazioni prevalenti, come esito di scelte razionali individuali, secondo i diversi strumenti analitici impiegati nei vari approcci teorici. In seguito, con l'approccio macroeconomico all'inattività si illustrano le dinamiche aggregate del mercato del lavoro, integrando spiegazioni strutturali, cicliche e comportamentali con le scelte individuali da cui esse originano. Il terzo paragrafo è dedicato agli approcci istituzionalisti, che si configurano come complementari ai precedenti, facendo ricorso a ulteriori elementi di analisi quali il ruolo delle reti sociali, la segmentazione del mercato e dei regimi di regolazione economica. Infine, le evidenze empiriche

sono esaminate nel paragrafo dedicato all'analisi dei risultati degli studi applicati e delle politiche del lavoro finalizzate a incrementare la partecipazione al mercato del lavoro. Il capitolo si chiude con le riflessioni di sintesi e con l'indicazione di possibili direzioni per ricerche future.

L'approccio microeconomico

L'analisi dell'inattività nel mercato del lavoro ha trovato nella teoria microeconomica alcuni dei suoi contributi più solidi e influenti, sviluppando modelli che interpretano la non partecipazione sia come esito di scelte razionali, sia come anomalia del sistema economico. Questi approcci, dall'impostazione classica del salario di riserva ai modelli più complessi di *bargaining* familiare, offrono strumenti interpretativi essenziali per comprendere i processi decisionali individuali e collettivi che determinano le scelte di partecipazione al mercato del lavoro.

All'interno dell'approccio microeconomico, un ruolo centrale è ricoperto dal **modello del salario di riserva** che rappresenta uno dei contributi più consolidati e influenti nello studio delle decisioni individuali di partecipazione al mercato del lavoro. In questa prospettiva, l'inattività non è vista come un'anomalia, bensì come l'esito razionale di una scelta comparativa: l'individuo confronta i benefici del lavoro remunerato con quelli derivanti dal tempo libero (Becker, 1965).

In tale prospettiva, il salario di riserva è definito come il livello minimo di retribuzione che rende conveniente accettare un'occupazione. Qualora il salario offerto sul mercato sia inferiore a questa soglia, l'individuo preferisce l'inattività. È rilevante considerare che il salario di riserva non costituisce un valore uniforme, ma riflette una combinazione di fattori eterogenei, quali gli stipendi percepiti da altri familiari, i trasferimenti pubblici, la ricchezza accumulata, le preferenze individuali per il tempo libero, nonché i vincoli connessi alla cura familiare o alle condizioni di salute. Per agenti che massimizzano la propria utilità – secondo l'approccio dell'economia neoclassica – lo stato di inattività non è trascurabile, poiché attribuisce un elevato valore al tempo libero. Esso risulta particolarmente rilevante per la popolazione adulta, specialmente quella maschile, la cui disponibilità di redditi non da lavoro e di patrimoni accumulati permette di sostenere periodi prolungati di inattività, in special modo quando le opportunità occupazionali sono percepite come non soddisfacenti.

Tuttavia, l'inattività non rappresenta necessariamente una condizione permanente, ma può configurarsi come una scelta ottimale in un arco temporale limitato, in attesa di opportunità occupazionali più favorevoli (McCall, 1970), sovrapponendosi alla disoccupazione volontaria.

Il modello del salario di riserva, pur nella sua semplicità, ha lasciato un'impronta duratura nello studio economico dell'inattività. Esso ha fornito la base teorica per modelli più complessi, che hanno introdotto costi per la ricerca del lavoro, incertezza e frizioni informative (Mortensen, 1970), e, in seguito, per i **modelli di matching**, capaci di formalizzare il processo di incontro tra lavoratori e imprese nel mercato del lavoro (Pissarides, 1985).

Accanto a questa impostazione centrata sulla ricerca del lavoro, un altro approccio allo studio dell'inattività di tipo microeconomico si colloca nell'ambito della **teoria del capitale umano**. Esso interpreta la partecipazione al mercato del lavoro come funzione degli investimenti individuali in istruzione. Secondo questa prospettiva analitica, l'inattività riflette l'inadeguatezza, sia quantitativa sia qualitativa, delle competenze accumulate, le quali influenzano la produttività e, di conseguenza, i rendimenti attesi dal lavoro (Becker, 1964). La teoria del capitale umano ha posto le basi di questa impostazione, interpretando l'istruzione e la formazione come forme di investimento in capitale umano capaci di accrescere i guadagni futuri e di incentivare la partecipazione. In quest'ottica, individui con livelli più elevati di istruzione o con maggiore esperienza lavorativa tendono ad avere un salario di mercato superiore al proprio salario di riserva, riducendo la probabilità di inattività (Mincer, 1974).

In questo quadro, l'inattività può essere letta come una scelta razionale fondata su un calcolo costi-benefici. Chi possiede un elevato capitale umano può preferire di restare inattivo piuttosto che accettare occupazioni sottopagate o non coerenti con le proprie competenze. Al contrario, individui con basso capitale umano rischiano di essere esclusi dalle opportunità più significative, ritrovandosi senza volerlo in una condizione di inattività. Tuttavia, periodi prolungati di inattività possono comportare una perdita progressiva di competenze (*skill decay*), generando un circolo vizioso che rende sempre più difficile il reinserimento nel mercato del lavoro a condizioni soddisfacenti.

Sempre nell'ottica della teoria del capitale umano, l'inattività può essere interpretata anche come un periodo di investimento in formazione, studio o acquisizione di nuove competenze. In questo senso, alcuni individui scelgono di sospendere temporaneamente la partecipazione al mercato del lavoro per accrescere il proprio capitale umano e migliorare le prospettive occupazionali future. Ciò implica che l'inattività, anche in questo caso, può costituire una strategia razionale di ottimizzazione delle risorse umane nel tempo. Per supportare tali scelte, risultano efficaci politiche di formazione continua e incentivi alla riqualificazione, che facilitano il reinserimento lavorativo e valorizzano l'accumulo di competenze durante i periodi di inattività.

Un ulteriore contributo rilevante nell'analisi microeconomica dell'inattività proviene dall'approccio del ciclo di vita, che considera la parte-

cipazione al mercato del lavoro come il risultato di decisioni dinamiche e intertemporali. In questa prospettiva, gli individui scelgono se lavorare o rimanere inattivi valutando non solo i benefici immediati, ma anche gli effetti sul reddito e sul benessere lungo l'intero arco della vita.

Modigliani e Brumberg (1954), con la loro **teoria del consumo basata sul ciclo di vita**, hanno mostrato come individui e famiglie pianifichino il proprio comportamento economico distribuendo consumo, risparmio e lavoro lungo l'intero arco dell'esistenza, in base alle aspettative di reddito futuro e alle diverse fasi della vita. In questo quadro, l'inattività non è interpretata come una deviazione dallo stato "normale" di occupazione, ma come una condizione che può emergere fisiologicamente in specifici momenti, per esempio durante la giovinezza, in corrispondenza della formazione, oppure nell'età avanzata, in prossimità del pensionamento. In particolare, nella fase centrale del ciclo di vita, per i maschi adulti, l'inattività può essere associata a fattori specifici come shock di salute o shock di ricchezza, che modificano gli incentivi economici alla partecipazione lavorativa.

Heckman (1974) ha arricchito questo paradigma introducendo modelli formalizzati di offerta di lavoro dinamica, nei quali le decisioni di partecipazione sono influenzate da prezzi ombra, salari di mercato e vincoli temporali. In tale prospettiva, il valore attribuito al tempo libero e al lavoro non di mercato varia lungo il ciclo di vita, determinando transizioni endogene tra occupazione, disoccupazione e inattività. Questo approccio consente di spiegare, per esempio, perché l'inattività risulti più frequente tra i giovani impegnati in investimenti formativi, tra le donne che attraversano fasi di cura familiare e tra gli anziani che scelgono di ottimizzare il tempo residuo di vita lavorativa in relazione al reddito accumulato.

Un'ultima prospettiva microeconomica rilevante per l'analisi dell'inattività è rappresentata dai modelli di *bargaining* intrafamiliare. Questi approcci superano l'assunzione di decisioni puramente individuali, riconoscendo che le scelte di partecipazione al mercato del lavoro emergono da processi di negoziazione complessi all'interno del nucleo familiare. Ogni membro porta nel processo negoziale preferenze specifiche, dotazioni di risorse differenziate e un potere contrattuale variabile, elementi che influenzano la determinazione degli esiti occupazionali.

Il **modello cooperativo** di Manser e Brown (1980) formalizza questo processo, assumendo che la famiglia massimizzi una funzione di benessere collettiva attraverso la negoziazione ottimale della divisione tra lavoro remunerato e attività domestiche. In questo quadro analitico, l'inattività di un membro può rappresentare l'esito efficiente di una specializzazione intrafamiliare che tiene conto dei vantaggi comparati, delle esigenze di cura e delle opportunità di reddito disponibili per ciascun componente. Nel caso dei maschi adulti, essa può derivare da accordi intrafamiliari in

cui altri membri garantiscono il reddito principale, riducendo così l'incentivo alla partecipazione lavorativa. Di conseguenza, il mutamento del ruolo familiare degli uomini adulti modifica sostanzialmente le loro condizioni di scelta e la comparazione dei valori può portare a privilegiare il supporto familiare rispetto al lavoro. In questa prospettiva, la divisione tra lavoro remunerato e attività domestiche risulta strettamente legata al potere contrattuale relativo dei coniugi, che a sua volta dipende da fattori esterni quali le opportunità lavorative e i trasferimenti pubblici.

Lundberg e Pollak (1993) hanno proposto il **modello del *separate spheres bargaining***, secondo cui i membri della famiglia negoziano all'interno di sfere di influenza distinte, come la cura domestica da un lato e la partecipazione al lavoro dall'altro. Le decisioni finali riflettono così un equilibrio di potere che spesso risulta asimmetrico. Questo approccio permette di comprendere perché, anche in presenza di incentivi economici favorevoli all'occupazione, una parte della forza lavoro possa scegliere, o essere portata, a rimanere inattiva.

L'approccio macroeconomico

La rassegna della letteratura macroeconomica sull'inattività nel mercato del lavoro comprende diversi approcci analitici, ciascuno dei quali mette in luce aspetti specifici del fenomeno e delle relative problematiche, contribuendo così a una comprensione più approfondita.

Merita attenzione la connessione tra l'approccio macroeconomico e le microfondazioni, che ancorano i fenomeni aggregati alle scelte e alle motivazioni dei singoli agenti economici. Per questo motivo saranno richiamati puntualmente i collegamenti con il paragrafo precedente.

A partire dagli economisti classici, si rileva come l'inattività sia riconducibile a caratteristiche di lungo periodo, riferibili sia alle scelte dei lavoratori, come le preferenze individuali per il tempo libero, sia alle caratteristiche del mercato del lavoro, quali i costi opportunità del lavoro e le barriere istituzionali che ne limitano il corretto funzionamento.

La teoria classica presuppone l'esistenza di mercati perfettamente competitivi e di prezzi (inclusi i salari) pienamente flessibili. Ne deriva che l'inattività "involontaria" non dovrebbe esistere nel lungo periodo, poiché i salari si aggiusterebbero automaticamente fino a garantire la piena occupazione di tutti coloro che desiderano lavorare (Ehrenberg et al., 2021).

Gli economisti keynesiani, invece, attribuiscono l'inattività principalmente a una domanda aggregata insufficiente e allo scoraggiamento, come avviene in parte per la disoccupazione. Riconoscono l'esistenza di imperfezioni nel mercato del lavoro e sottolineano il ruolo delle politiche pubbli-

che nel correggere tali squilibri (Ogujiuba - Cornelissen, 2020). Di conseguenza, l'equilibrio non si raggiunge automaticamente: possono persistere sia disoccupazione involontaria sia inattività. Secondo questo filone di studi, ciò è principalmente riconducibile a tre fattori: **mancanza di opportunità**, **disoccupazione di lunga durata** e **perdita di fiducia nella possibilità di trovare un'occupazione**.

Lo sviluppo degli studi ha portato, nei primi anni Novanta, all'elaborazione dei modelli *insider-outsider* (Blanchard - Diamond, 1992), che enfatizzano l'approccio basato sui flussi. Questo approccio si concentra sulla creazione e distruzione di posti di lavoro, sui processi di *matching* tra domanda e offerta e sulla determinazione dei salari, offrendo nuove intuizioni sulle dinamiche della disoccupazione e sul funzionamento del mercato del lavoro. Lindbeck e Snower (1994), per esempio, impiegano il modello *insider-outsider* per spiegare come gli insider creino barriere all'ingresso nel mercato del lavoro, generando disoccupazione involontaria e inattività.

Myck e Reed (2005) analizzano i progressi nella modellizzazione dell'offerta di lavoro, mostrando l'evoluzione dai modelli statici a quelli dinamici, capaci di catturare meglio le transizioni nel mercato del lavoro e i fenomeni di inattività.

Tra i modelli strutturali precedentemente descritti, merita particolare attenzione l'approccio del ciclo di vita, già richiamato nella sezione microeconomica per l'analisi dei comportamenti individuali. In una prospettiva macroeconomica, questa teoria ha consentito di distinguere tra inattività frizionale, legata ai processi di *search* e *matching*, e **inattività strutturale**, connessa a scelte di ottimizzazione intertemporale (MaCurdy, 1981; Heckman - MaCurdy, 1980). Il modello del ciclo di vita ha inoltre chiarito come incrementi di ricchezza – derivanti da mercati finanziari, immobiliari o da trasferimenti – possano ridurre gli incentivi alla partecipazione lavorativa, contribuendo a spiegare i trend di lungo periodo dell'inattività maschile nelle economie avanzate (Coronado - Perozek, 2003; Farnham - Sevak, 2016). La principale attrattiva di questo approccio risiede nella capacità di fornire un quadro teorico coerente per interpretare fenomeni apparentemente controintuitivi, come l'aumento dell'inattività maschile in fasi di crescita economica, riconducendoli a decisioni razionali di ottimizzazione intertemporale.

Un ruolo di grande rilievo nell'analisi macroeconomica è ricoperto dall'approccio basato sull'analisi dei flussi, secondo cui il mercato del lavoro viene studiato osservando le transizioni tra differenti stati occupazionali. In questo contesto, particolare importanza assumono i **modelli di transizione di stato** (Blanchard - Diamond, 1992), che utilizzano matrici di transizione per analizzare i passaggi tra occupazione, disoccupazione e inattività, identificando i fattori che influenzano la probabilità di transizione da uno stato all'altro.

Accanto a questi, si collocano i **modelli di analisi di sopravvivenza**, che si concentrano sulla durata degli episodi di inattività e sui fattori che incidono sulla probabilità di rientro nel mercato del lavoro (Scotti, 2022). Anche questi modelli permettono di cogliere le dinamiche temporali della partecipazione lavorativa dei maschi adulti, evidenziando i rischi di esclusione di lungo periodo e le condizioni che favoriscono la cronicizzazione dell'inattività.

I modelli VAR (Vector AutoRegression), strumenti prevalentemente econometrici, analizzano le relazioni dinamiche tra variabili macroeconomiche e tassi di inattività, evidenziando l'impatto di shock strutturali sulla partecipazione maschile adulta (Dolado - Jimeno, 1997). Questo approccio permette di analizzare l'impatto degli shock economici – per esempio di natura fiscale o monetaria – sull'evoluzione dell'inattività nel tempo, offrendo al contempo indicazioni utili sulle fluttuazioni della partecipazione maschile adulta.

In un'accezione ampia dell'analisi macroeconomica dell'inattività è possibile far rientrare anche l'**approccio comportamentale e psicologico** che mette in luce le specificità di particolari gruppi di soggetti nel mercato del lavoro. A livello aggregato assumono particolare rilevanza i meccanismi cognitivi, emotivi e identitari che inducono gruppi consistenti di maschi adulti a ridurre la partecipazione al lavoro, anche in presenza di opportunità economiche favorevoli. Fattori come una motivazione debole, l'ansia diffusa nei confronti del mercato del lavoro e un senso di esclusione sociale possono contribuire all'inattività maschile, consolidando progressivamente il distacco dal mondo del lavoro (Akerlof, 2002). Strettamente connesso all'economia comportamentale, questo filone reintroduce elementi di, quantomeno apparente, irrazionalità individuale e collettiva, che consentono di spiegare la persistenza di forme di inattività difficilmente reversibili.

Tuttavia, alcuni critici evidenziano che l'inclusione di tali dimensioni introduce un elemento di imprevedibilità, che rende più complesso sia l'emergere di relazioni causali robuste sull'inattività, sia l'elaborazione di politiche efficaci.

Il dibattito, quindi, evidenzia, da un lato, la fase di evoluzione dai modelli economici tradizionali verso le nuove prospettive comportamentali e richiama, dall'altro, l'esigenza di valorizzare la complementarità dei vari approcci.

Gli approcci istituzionalisti

L'approccio istituzionalista integra la prospettiva economica mainstream, ponendo in evidenza come la comprensione del fenomeno dell'inattività

richieda di considerare non solo i meccanismi di mercato, ma anche le regole istituzionali, il funzionamento degli organismi preposti al mercato del lavoro e i comportamenti sociali.

Il primo riferimento va alla **teoria della segmentazione**, che offre un'interpretazione in cui l'inattività non è il frutto di scelte individuali ottimali in mercati concorrenziali, ma piuttosto una conseguenza della struttura istituzionale e organizzativa di ogni sistema produttivo.

A partire dagli studi pionieristici di Doeringer e Piore (1971) il mercato del lavoro è descritto come suddiviso in segmenti distinti: un settore primario, caratterizzato da occupazione stabile, salari elevati e possibilità di carriera, e un settore secondario, contraddistinto da precarietà, bassi salari e limitate opportunità di mobilità. In questo modello, chi lavora nel settore secondario è più a rischio di inattività, perché difficilmente può accedere a lavori più stabili. Ne consegue che, per i maschi adulti, la permanenza prolungata nei segmenti secondari del mercato del lavoro può accrescere significativamente il rischio di uscita definitiva dalla partecipazione lavorativa, data la scarsità di opportunità di mobilità verso occupazioni più stabili.

Studi successivi hanno considerato che il mercato del lavoro non sia composto da due, ma da molti segmenti, ciascuno regolato da proprie norme e istituzioni (Reich et al., 1973). Di conseguenza l'inattività non può essere interpretata esclusivamente come il risultato di scelte individuali, ma va considerata come l'esito di dinamiche di esclusione legate a rapporti di potere, regolamentazioni istituzionali e disuguaglianze sociali. In questa prospettiva, le politiche del lavoro e gli attori delle relazioni industriali assumono un ruolo centrale nel determinare l'accesso ai diversi segmenti del mercato del lavoro o, al contrario, nel favorire processi di marginalizzazione e di incremento dell'inattività.

Accanto a questa impostazione si collocano le **teorie neostrutturaliste** che hanno introdotto un approccio innovativo, focalizzato sui meccanismi di mobilità e sulla distribuzione delle opportunità occupazionali. Il contributo fondamentale è quello di White (1970), che pone al centro dell'analisi la struttura demografica nel determinare gli esiti della domanda di lavoro per il singolo individuo. L'autore introduce il concetto di *vacancy chains*, intese come catene di sostituzione generate dal liberarsi di una posizione lavorativa, la quale diventa accessibile a un nuovo soggetto soltanto in seguito alla mobilità del titolare precedente. Quando interruzioni sistematiche nelle vacancy subiscono contrazioni strutturali, le catene si spezzano, creando "dead ends" occupazionali che spingono verso l'inattività piuttosto che verso la ricollocazione. White evidenzia come diversi segmenti del mercato del lavoro abbiano catene separate e poco comunicanti. Gli uomini adulti, spesso specializzati in settori specifici, possono trovarsi intrappolati in segmenti dove le *vacancy chains* si sono accorciate o interrotte, rendendo

l'inattività l'opzione più probabile. Gli uomini di mezza età spesso occupano posizioni intermedie nelle *hierarchy chains*. Quando queste si interrompono, per esempio a seguito di ristrutturazioni aziendali o cambiamenti tecnologici, i lavoratori si trovano "spiazzati", senza percorsi chiari di mobilità ascendente o laterale, e finiscono per uscire dal mercato del lavoro.

Osservando la struttura economica dei Paesi, alcuni approcci empirici connessi alle teorie istituzionaliste hanno messo a fuoco due fattori, legati anche alla storia e alla demografia, che risultano particolarmente rilevanti per comprendere il livello di inattività: il grado di industrializzazione, misurabile in termini di densità di imprese rispetto alla popolazione residente, e l'evoluzione dell'aspettativa di vita. Nel caso in cui il numero complessivo di posizioni lavorative rimanga relativamente stabile, l'allungamento della vita lavorativa – dovuto anche al posticipo dell'età pensionistica imposto dalle legislazioni – comporta che i posti vengano liberati più tardi dai loro titolari. Da ciò consegue, a parità di condizioni, una contrazione delle opportunità di accesso al lavoro per le nuove generazioni, con effetti diretti sui livelli di inattività.

Un ulteriore sviluppo nello studio dell'inattività, sempre nell'ambito delle teorie economiche non mainstream, è rappresentato dalla **teoria dei *network***, che sposta l'attenzione sul ruolo delle relazioni sociali e dei legami interpersonali nei processi di accesso al lavoro. Il riferimento va agli studi di Granovetter (1973; 1985) sulle reti sociali. In questa prospettiva, di matrice sociologica, la ricerca di lavoro e la probabilità di transizione dall'inattività all'occupazione dipendono in larga misura dai contatti sociali, i quali veicolano informazioni e segnalazioni sulle posizioni disponibili. L'aspetto centrale di questo approccio è il cosiddetto "paradosso dei legami deboli": le relazioni meno strette, come quelle con conoscenti o contatti occasionali, si rivelano spesso più efficaci nell'offrire opportunità lavorative rispetto ai legami forti, circoscritti al nucleo familiare o al gruppo di amici più prossimi (Granovetter, 1973).

Da questo discende che gli individui inseriti in reti sociali ristrette o prive di legami eterogenei hanno una minore probabilità di venire a conoscenza di nuove *vacancies*, con un conseguente aumento del rischio di permanere in condizioni di inattività. Sviluppi successivi, come i modelli formali elaborati da Calvó-Armengol e Jackson (2004; 2007), hanno ulteriormente affinato questo quadro, mostrando come la struttura complessiva delle reti incida sull'efficienza del *matching* tra lavoratori e imprese. L'inattività emerge così come l'esito di una distribuzione asimmetrica delle informazioni e delle opportunità all'interno dei sistemi sociali.

Infine, l'**approccio regolazionista** propone una chiave di lettura che concentra l'attenzione sulle configurazioni istituzionali e sui regimi di accumulazione propri delle diverse fasi del capitalismo. A partire dai contri-

buti di Aglietta (1979) e Boyer (1986), la teoria della regolazione interpreta il mercato del lavoro come parte integrante di un sistema più ampio, in cui norme, istituzioni e pratiche collettive contribuiscono a stabilizzare i rapporti economici e sociali. In questa prospettiva, i livelli di occupazione e inattività non sono determinati soltanto dall'equilibrio tra domanda e offerta di lavoro, ma dipendono in misura rilevante dal modo in cui ciascun regime economico/sociale di crescita – fordista o post-fordista – struttura e regola i rapporti tra capitale e lavoro. In altre parole, norme, convenzioni e pratiche collettive diventano variabili endogene che plasmano i risultati del mercato del lavoro.

Durante la fase fordista, caratterizzata da produzione di massa, crescita dei salari e forte istituzionalizzazione dei rapporti industriali, i livelli di inattività risultavano relativamente contenuti, in quanto il compromesso sociale tra capitale e lavoro garantiva un'ampia partecipazione al mercato occupazionale. Con il passaggio al post-fordismo, invece, la crescente flessibilizzazione ha indebolito i meccanismi di regolazione istituzionale, generando maggiore instabilità lavorativa e accrescendo il rischio di esclusione dal mercato del lavoro. Come sottolinea Boyer (1990), la transizione verso modelli più flessibili ha comportato un incremento dei rischi di inattività, in particolare per le fasce meno qualificate della forza lavoro. Questo fenomeno risulta particolarmente evidente tra i maschi adulti con profili professionali meno specializzati, che faticano a reinserirsi in mercati del lavoro caratterizzati da crescente flessibilità e instabilità contrattuale.

Gli approcci istituzionalisti, pur nella loro eterogeneità, convergono nell'evidenziare che, nell'analisi dell'inattività, le dinamiche sociali, istituzionali ed economiche rappresentano spesso fattori interpretativi cruciali, sebbene talvolta trascurate.

Come si è visto, gli studi sull'inattività si sono evoluti seguendo le profonde trasformazioni che hanno interessato il mercato del lavoro, sotto il profilo sia quantitativo sia qualitativo, in cui si sono inseriti i cambiamenti della componente degli inattivi. Sebbene anche gli strumenti analitici siano in costante aggiornamento, alcuni sviluppi recenti delle analisi rappresentano un'evoluzione coerente di quadri teorici già consolidati nell'economia e illustrati nei paragrafi precedenti.

Alcuni studi focalizzati sul fenomeno dell'inattività propongono un approccio mirato al tema, approfondendone aspetti peculiari.

In particolare, *Men Without Work* (2022) di Eberstadt analizza il marcato calo della partecipazione maschile alla forza lavoro a partire dal 1965, attribuendolo principalmente a fattori dal lato dell'offerta, come l'aumento del tempo dedicato al tempo libero e i cambiamenti nelle dinamiche sociali. L'autore riconosce, tuttavia, la necessità di esplorare più a fondo

anche l'influenza dei fattori legati alla domanda. Ciò implica l'indirizzo delle future analisi verso approcci più complessi in cui siano rappresentati entrambi i lati del mercato.

Un'evoluzione particolarmente significativa è quella illustrata da Myck e Reed (2005) che mostrano i progressi nella modellizzazione dell'offerta di lavoro, evidenziando il passaggio dai modelli statici a quelli dinamici, più efficaci nel cogliere le transizioni nel mercato del lavoro e nel rappresentare i fenomeni di inattività.

Ernst e Rani (2011), invece, approfondiscono l'approccio basato sui flussi nel mercato del lavoro, mettendo in evidenza le implicazioni per i modelli e le politiche macroeconomiche, in particolare in relazione ai sussidi di disoccupazione e alla protezione dell'occupazione.

Nel loro insieme, questi studi evidenziano la complessità del fenomeno dell'inattività e l'intreccio tra fattori macroeconomici e microeconomici che ne determinano l'evoluzione.

Costanti sviluppi emergono anche all'interno del filone neoistituzionalista che, attraverso contributi come quello di Tridico (2009), prosegue e arricchisce i risultati di alcune correnti istituzionaliste già analizzate. Il ritiro dalla condizione attiva del mercato del lavoro e l'inattività possono derivare anche da pratiche discriminatorie o barriere salariali imposte nel mercato del lavoro (French, 2005). Ciò, per esempio per i maschi adulti, può essere accompagnato a pratiche di espulsione della fascia più matura del mercato, che spinge – con incentivi all'uscita e/o disincentivi alla permanenza – alla scelta dell'inattività.

Fra gli aspetti riconducibili all'approccio istituzionalista, il ruolo delle politiche costituisce una dimensione in cui sono stati sviluppati studi volti a mostrare come misure di policy adeguate possano correggere le inefficienze del mercato del lavoro legate alla regolamentazione, includendo tra gli obiettivi anche la riduzione dei livelli di inattività. Il bilanciamento tra sussidi e schemi di pensionamento anticipato, insieme a una selezione mirata degli interventi in base ai requisiti e all'affiancamento delle misure passive con strategie di attivazione dedicate, ha l'obiettivo di sostenere e, al contempo, reinserire gli inattivi (Carcillo - Grubb, 2006).

La fase post-Covid ha evidenziato la necessità di approfondire gli effetti dei diversi strumenti di politica per affrontare in modo efficace la complessità del fenomeno di chi è escluso dalla forza lavoro in condizioni di particolare criticità del mercato del lavoro. Le politiche attive possono infatti risultare di efficacia limitata quando siano richiesti interventi "paralleli" di supporto, in ragione della natura delle concause del fenomeno.

Un nuovo filone di intervento, sviluppato in alcuni Paesi come il Regno Unito, si è concentrato sul supporto a problematiche sanitarie, sia fisiche sia mentali, con l'obiettivo non solo di migliorare le condizioni di salu-

te, ma anche di contrastare l'inattività di ampie fasce della popolazione (Bangpan et al., 2024; Crawshaaw et al., 2024; Reeves et al., 2024).

Gli studi sul ridisegno dei sistemi di welfare, in particolare nella definizione di percorsi di supporto per i gruppi vulnerabili, rappresentano uno dei temi centrali in un'ampia produzione scientifica che si colloca all'incrocio tra analisi economica e sociologica. Il necessario ricorso a forme di sostegno, soprattutto nei casi in cui venga meno la principale fonte di reddito, comporta noti rischi di disincentivo all'ingresso nel mercato del lavoro. Studi e prassi operative hanno sviluppato, negli ultimi decenni, diverse modalità di bilanciamento delle politiche attive, con l'obiettivo di evitare effetti – anche non intenzionali – di scoraggiamento al reinserimento occupazionale, contribuendo così a contrastare il fenomeno dell'inattività maschile strutturale (Christl - De Poli, 2021).

La necessità di ridurre il rischio di cadere nella cosiddetta *welfare trap* o *inactivity trap*, legato alle politiche passive, ha spinto la ricerca a confrontarsi in misura crescente con il disegno delle policy e con la sperimentazione di modelli di simulazione e previsione sempre più sofisticati (Ingold, 2024; Lehner - Tamesberger, 2024) .

Queste tipologie di studi potranno beneficiare in modo significativo della crescente disponibilità di informazioni provenienti dai big data, in particolare dai dati prodotti quotidianamente dagli enti pubblici nelle loro procedure amministrative e resi disponibili con aggiornamenti molto frequenti, che dunque permettono osservazioni e analisi anche nel breve periodo. Un ulteriore impulso alla comprensione del fenomeno potrebbe derivare dalla diffusione di modelli di *machine learning*, utili a identificare schemi ricorrenti e a prevedere le probabilità di inattività, ai quali associare programmi di formazione mirati e adattati alle specifiche caratteristiche dei singoli contesti.

Le evidenze della letteratura empirica

Le indagini empiriche hanno fornito consistenti evidenze significative, sebbene quantitativamente inferiori rispetto a quelle disponibili sulla disoccupazione, che si rivelano utili a comprendere il fenomeno dell'inattività, sia nella sua dimensione generale, sia con un focus specifico sugli uomini adulti.

In molti Paesi anglosassoni, questo fenomeno presenta un paradosso: pur essendo aumentato costantemente nel corso dei decenni, è rimasto in larga misura trascurato nel dibattito pubblico, offuscato da un'attenzione quasi esclusiva rivolta alla disoccupazione e alle sue cause (Eberstadt, 2022).

Il calo della partecipazione alla forza lavoro negli Stati Uniti a partire dal 2007 è stato attribuito a una combinazione di fattori strutturali e con-

giunturali, tra cui l'invecchiamento della popolazione, tendenze di lungo periodo già in atto prima della Grande Recessione e la crisi degli oppioidi (Krueger, 2017). È dimostrato che la riduzione del tasso di partecipazione è ascrivibile anche al forte incremento dell'istruzione delle coorti più giovani e all'aumento di benessere connesso.

Le ricerche sui maschi non occupati rivelano un gruppo demografico in crescita, che ha ricevuto scarsa attenzione nonostante la sua dimensione sia aumentata dalla fine degli anni Sessanta. Stewart (2004) identifica un piccolo nucleo di lavoratori marginali che sperimentano lunghi periodi di inattività lavorativa, mentre la maggior parte degli uomini non occupati percepisce redditi non da lavoro provenienti da varie fonti, variabili a seconda del motivo dell'inattività.

Tale fenomeno è stato osservato in diverse nazioni. Per esempio, uno studio brasiliano evidenzia che la ridotta partecipazione maschile al mercato del lavoro, dovuta a ingressi tardivi e uscite precoci, segnala cambiamenti nelle relazioni di genere e contrasta con la necessità di prolungare la vita lavorativa per fronteggiare l'invecchiamento della popolazione, richiedendo pertanto l'adozione di politiche di inclusione adeguate (Lanza Queiroz - Alves Ferreira, 2021).

Il crescente benessere di alcuni segmenti della popolazione e la possibilità di accedere a pensionamenti anticipati hanno contribuito al calo della partecipazione alla forza lavoro, un fenomeno osservato negli Stati Uniti che non è più una contraddizione rispetto a quanto sopra riportato. Infatti, secondo Eberstadt (2016), negli Stati Uniti si è verificato un cambiamento culturale che ha reso "una vita senza lavoro" un'opzione praticabile per alcuni uomini in età lavorativa, soprattutto per coloro che dispongono di risorse economiche sufficienti. In questo contesto, l'inattività non è più necessariamente associata alla marginalità o all'esclusione, ma può essere vissuta come una scelta individuale sostenuta da condizioni materiali favorevoli.

Se si prendono in considerazione le fasce di età centrali, emerge con maggiore chiarezza la portata del fenomeno di uscita dal mercato del lavoro. Secondo Eberstadt (2016) nel 1948 solo un uomo su venti in età lavorativa centrale risultava inattivo, mentre nel 2015 la quota era aumentata a uno su sei.

Peraltro, è rilevante negli USA il cambiamento di paradigma nelle famiglie e nelle relazioni di genere. Infatti, si è osservata una diminuzione della proporzione di uomini capofamiglia nei livelli di partecipazione al lavoro e un aumento di partecipazione delle donne. Tra le cause, il livello di istruzione gioca un ruolo chiave: gli individui con istruzione più elevata mostrano una maggiore partecipazione alle attività economiche anche in età avanzata e percepiscono redditi più elevati, mentre il basso livello di

istruzione può spiegare le difficoltà di integrazione nel mercato del lavoro (Camarano - Carvalho, 2015).

Un importante fattore strutturale, legato all'evoluzione tecnologica dei sistemi produttivi, è rappresentato dall'introduzione dei robot e dell'automazione, che avrebbe contribuito a spiegare circa il 15% di tale calo tra la metà degli anni Novanta e il 2014 (Lerch, 2022). A questi elementi si è aggiunto negli ultimi anni un fattore transitorio ma rilevante: l'impatto della pandemia da Covid-19, che ha determinato una fase di dimissioni di massa e una crescente insoddisfazione lavorativa (Coin, 2024b). Si tratta di una fase sì temporanea, ma che rappresenta il segnale di trasformazioni profonde in atto, destinate a ridefinire la concezione stessa del lavoro, come messo particolarmente in evidenza dagli studi sociologici (cfr. Capitolo 2.2).

La pandemia ha effettivamente favorito una riallocazione occupazionale, caratterizzata dall'abbandono dei settori a bassa qualifica e da una certa mobilità ascendente, agevolata anche dai pensionamenti (Forsythe et al., 2022). Il turnover negli USA ha interessato prevalentemente la fuoriuscita dal lavoro di uomini poco istruiti, non sposati e senza figli, afroamericani e nativi statunitensi. Questa situazione si contrappone nettamente a quella degli immigrati e degli uomini sposati con figli, che mantengono tassi di partecipazione più elevati indipendentemente dal livello di istruzione, confermando l'importanza delle aspirazioni e delle responsabilità personali.

Faggio e Nickel (2003) mostrano che l'inattività negli USA riguarda soprattutto uomini anziani e nelle età centrali, colpendo in particolare coloro con bassa qualifica o affetti da problemi di salute cronici o da disabilità. Peraltro, questa situazione è peggiorata nel tempo a causa dell'indebolimento delle opportunità di lavoro per i lavoratori poco qualificati e delle criticità nel funzionamento dei sussidi di invalidità (Autor - Duggan, 2003).

Un'analisi longitudinale basata sui dati del NLSY97 ha rilevato che circa il 9% degli uomini in età centrale (30-36 anni) non aveva lavorato nell'anno precedente; la maggior parte di essi non si era mai sposata, un terzo viveva con i genitori e quasi il 20% era incarcerato (Rothstein, 2020). Questi risultati dimostrano in modo coerente che la non occupazione maschile rappresenta per molti individui uno stato persistente piuttosto che transitorio.

Gli inattivi mostrano un utilizzo del tempo che evidenzia la difficoltà di mantenere un rapporto con il mondo del lavoro: secondo l'American Time Use Survey (BLS, 2025), trascorrono oltre cinque ore al giorno guardando televisione e film, dedicando invece molto meno tempo – non precisamente quantificato, ma verosimilmente inferiore – alla cura della casa, al volontariato o ad attività civiche. D'altro canto, gli studi sull'uso del tempo confermano che gli uomini non occupati impiegano prevalentemente il tempo libero in attività ricreative e nel sonno, piuttosto che sostituire il

lavoro domestico a quello di mercato (Stewart, 2004; Hamermesh et al., 2005). Questo fenomeno si inserisce sempre più in un quadro di cambiamenti nello stile di vita che solleva interrogativi non solo di natura economica, ma anche sociale e valoriale, riportando al centro del dibattito la funzione del lavoro come strumento di dignità personale e di inclusione.

In Europa, e in particolare in Italia, si osservano tendenze con alcune peculiarità da sottolineare. I fattori che spiegano le dinamiche alla base dell'aumento del numero degli inattivi vanno ricercati, secondo gli studi empirici disponibili, da un lato, nei sistemi di welfare e, dall'altro, nelle necessità familiari e di cura (Carcillo - Grubb, 2006). Il contesto, spesso segnato da crisi di settori in declino sul versante della domanda e da competenze inadeguate su quello dell'offerta, incide sull'andamento dell'inattività, in particolare tra gli uomini adulti, come noto componente centrale del mercato del lavoro.

Un'analisi comparativa dell'inattività studiata per Italia, Francia, Germania e Spagna mostra che l'Italia, oltre che per gli ampi divari di genere nella partecipazione al mercato del lavoro, si distingue per un'elevata incidenza di inattivi disponibili sul totale degli inattivi dei Paesi dell'area euro che è costantemente superiore al 45%, con un picco nel 2020, in piena crisi pandemica, quando gli inattivi disponibili hanno superato i 3 milioni (+39% rispetto al 2006). Questo dato mostra che quella che si può definire «disoccupazione latente» è particolarmente accentuata in Italia e, secondo Palombi et al. (2022), riflette come il mercato del lavoro sia percepito come lontano e inaccessibile, soprattutto a causa delle difficoltà nella ricerca del lavoro, più che per problemi legati all'accettazione delle offerte disponibili.

Una seconda peculiarità italiana riguarda la dimensione di genere: le donne, molto più degli uomini, pur dichiarandosi disponibili a lavorare, si dedicano meno ad attività di ricerca attiva, un fenomeno riconducibile a una molteplicità di fattori culturali e familiari.

I dati dell'indagine di Palombi et al. (2022) riportano, anche per l'inattività, la validità della ben nota frattura profonda tra Nord e Mezzogiorno, con il Centro in posizione intermedia, suggerendo come le disparità territoriali siano strettamente intrecciate con i divari di genere e i livelli di inattività (cfr. Capitolo 3.1).

L'inattività, soprattutto quella maschile, è influenzata anche dalle strategie di ricerca del lavoro, che risultano più intense tra i lavoratori a basso salario e nel settore privato, mentre si manifestano con minore intensità tra coloro che percepiscono redditi medio-alti e/o aspirano a un impiego nel settore pubblico (Ponzo, 2012; Ponzo - Scoppa, 2011).

La sintesi della letteratura empirica in ottica comparativa evidenzia cause differenti tra Stati Uniti ed Europa. Negli USA, infatti, predominano fat-

tori legati al declino della manifattura e all'aumento dell'uso di sostanze e dei problemi di salute mentale. In Europa, invece, le cause principali sono riconducibili alla mancanza di misure attive di reinserimento o di riqualificazione, sebbene in alcuni Paesi queste ultime costituiscano l'obiettivo principale delle politiche attive del lavoro.

Tuttavia, sebbene i contesti nazionali siano differenti, emerge una sfida condivisa: ricostruire il legame tra lavoro e coesione sociale. L'inattività, soprattutto se prolungata, rischia di generare esclusione e disagio, soprattutto in presenza di condizioni che ne facilitano la cronicizzazione, come sussidi mal calibrati, opportunità occupazionali di bassa qualità o stigmatizzazione sociale. Riconoscere il lavoro non solo come mezzo di sussistenza, ma anche come fonte di dignità, struttura della quotidianità e partecipazione civica rappresenta una sfida cruciale per le politiche future, sia negli Stati Uniti sia in Europa.

Conclusione

L'analisi condotta in questo capitolo ha evidenziato come lo studio dell'inattività da una prospettiva economica si è sviluppato attraverso diversi filoni di ricerca, sia teorici sia empirici, nei quali l'allontanamento dal mercato del lavoro viene analizzato nelle sue diverse manifestazioni e nella complessità dei fattori che ne determinano le cause.

Dal punto di vista teorico, i modelli classici sottolineano il ruolo dei fattori strutturali e delle scelte razionali degli individui, interpretando l'inattività come il risultato di preferenze per il tempo libero, costi opportunità del lavoro o vincoli istituzionali. Al contrario, le prospettive keynesiane e successive elaborazioni, come i modelli *insider-outsider* e le analisi basate sui flussi e sul ciclo di vita, mostrano come l'inattività possa derivare anche da imperfezioni del mercato del lavoro, shock economici e dinamiche aggregate, sottolineando la necessità di politiche pubbliche per mitigare fenomeni di esclusione prolungata.

La presentazione, in questo capitolo, sia degli approcci microeconomici sia di quelli macroeconomici, consente di metterne in luce le complementarità: le scelte individuali degli agenti economici – influenzate da fattori quali salute, ricchezza, responsabilità familiari e motivazioni psicologiche – si traducono in andamenti osservabili a livello aggregato, modellati dalle transizioni tra occupazione, disoccupazione e inattività. I modelli di sopravvivenza, così come gli approcci comportamentali, consentono di cogliere sia la durata degli episodi di inattività sia l'impatto di shock strutturali e meccanismi cognitivi, offrendo strumenti per interpretare la persistenza della non partecipazione al lavoro.

In particolare, la focalizzazione sui maschi adulti evidenzia alcune peculiarità rilevanti. L'inattività in questa fascia demografica è influenzata non solo dai fattori classici di mercato, ma anche da shock di salute, variazioni patrimoniali, motivazioni individuali e percezione di esclusione sociale. I dati empirici suggeriscono che, per alcuni segmenti, l'allontanamento dal lavoro può diventare cronico, con conseguenze significative sia a livello individuale sia sul piano aggregato, come la riduzione della forza lavoro disponibile e l'aumento di rischi sociali ed economici.

Per approfondire la conoscenza dell'attività e dell'inattività dei maschi adulti, ricerche future potrebbero concentrarsi su:

– analisi longitudinali che combinino dati micro e macro per studiare le transizioni tra occupazione, disoccupazione e inattività nel corso della vita adulta;

– indagini sugli effetti dei fattori comportamentali, psicologici e identitari sulle decisioni di partecipazione al lavoro, con particolare attenzione alle motivazioni soggettive e alla percezione del mercato;

– studi comparativi tra diversi contesti istituzionali e Paesi per valutare come politiche pubbliche e contesti macroeconomici influenzino l'inattività maschile adulta.

In conclusione, l'inattività dei maschi adulti emerge come fenomeno complesso, determinato da un intreccio di fattori individuali, istituzionali e macroeconomici. Una comprensione più approfondita richiede un approccio multidimensionale che integri teoria, dati empirici e strumenti analitici avanzati, così da consentire di cogliere le criticità strutturali, le nuove problematiche e le apparenti contraddizioni dell'inattività messe in evidenza in questo capitolo. I risultati di una conoscenza più approfondita potranno sostenere strategie di intervento sempre più efficaci per promuovere la partecipazione al mercato del lavoro.

2.2. La prospettiva sociologica

L'inattività maschile adulta come lente sulle trasformazioni del lavoro

di Augusto Cocorullo

Introduzione. Perché una prospettiva sociologica sull'inattività maschile adulta

Nel dibattito contemporaneo sulla sociologia del lavoro non si può dimenticare che la stessa sociologia nasce, in larga misura, come riflessione sulle trasformazioni del lavoro. I padri fondatori della disciplina hanno iniziato a interrogarsi proprio a partire dalle fratture generate dal passaggio da società agrarie e gerarchiche a società industriali e capitalistico-borghesi: mutamenti nei modi di produrre, certo, ma ancor più nelle forme di vita, nelle gerarchie simboliche, nei legami sociali. Il lavoro è stato per lungo tempo la "chiave a stella" attraverso cui leggere l'intera architettura della modernità: ciò che permetteva di capire come si redistribuiscono opportunità, rischi, riconoscimento, identità. Oggi, tuttavia, questo oggetto fondativo appare al tempo stesso onnipresente e sfuggente: **il lavoro continua a essere una matrice identitaria fondamentale, ma il suo significato sociale è divenuto più controverso**. Sempre più spesso il lavoro è osservato non solo a partire *da ciò che dà*, ma *da ciò che nega*: sicurezza, continuità biografica, senso, possibilità di progettare. Se in passato la critica sociologica si è misurata con l'alienazione *nel* lavoro, oggi emergono forme di alienazione *dal* lavoro: tentativi espliciti di allontanarsene, di "decrescere" lavorativamente, di limitare l'esposizione a un'esperienza percepita come tossica. Il lavoro, insomma, appare sempre più come un prisma multisfaccettato, capace di agire al tempo stesso come *veleno* e come *ossigeno*: risorsa indispensabile e fonte di logoramento, promessa di emancipazione e dispositivo di controllo, spazio di riconoscimento e luogo di esclusione.

Questa ambivalenza è accentuata da dinamiche che investono il rapporto fra lavoro e responsabilità. Da un lato, la retorica della competizione permanente e dell'"*always on*" spinge individui e organizzazioni verso forme di iper-coinvolgimento, di disponibilità continua, di adesione quasi totalizzante ai tempi e alle logiche del lavoro. Dall'altro, emergono pratiche di disimpegno silenzioso, di dissenso gentile, di "*quiet quitting*" che espri-

mono un tentativo di proteggersi dall'eccesso di richiesta lavorativa, anche al prezzo di una parziale *deresponsabilizzazione*. Una lettura sociologicamente orientata indurrebbe a parlare in questo senso di "infantilizzazione" del rapporto con il lavoro: da un lato sistemi organizzativi che trattano i lavoratori come soggetti da guidare e controllare di continuo; dall'altro individui che rivendicano il diritto a sottrarsi a un ruolo di *homo faber* totalmente definito dalla prestazione, rivendicando invece una riappropriazione del proprio tempo e delle proprie possibilità *scartate* (Frisch, 2019).

Questa tensione assume forme diverse in contesti socioculturali differenti. Mentre in molti Paesi occidentali assistiamo a processi di allontanamento selettivo dal lavoro, a fenomeni di rifiuto o di riduzione dell'impegno, altrove il lavoro resta al centro di progetti identitari fortemente totalizzanti. Basti pensare alla Cina, dove non mancano esempi limite in cui si arriva a pagare per poter "simulare" l'inserimento in un contesto aziendale e l'ottenimento di una busta paga, pur di poter esibire un'appartenenza lavorativa. Se si guarda a questo scenario da una prospettiva comparata, la traiettoria europea – e italiana in particolare – sembra muoversi in direzione quasi speculare ma tendenzialmente opposta: non la rincorsa ossessiva al lavoro come unico canale di riconoscimento, ma un distacco progressivo, selettivo e, a tratti, conflittuale.

Nel frattempo, il contenuto stesso del lavoro e il vocabolario con cui lo si nomina sono andati rapidamente trasformandosi. L'emergere di professioni legate al *web*, alla produzione di contenuti digitali, al *gaming* o all'*influencing* rende sempre più parcellizzata la mappa delle occupazioni; molte di queste nuove figure non sono ancora pienamente rubricate nelle classificazioni ufficiali, né socialmente riconosciute come "lavoro" a pieno titolo. Ne deriva la necessità di aggiornare criteri e parametri di rilevazione, ma anche di elaborare una nuova "grammatica del lavoro" e una nuova *onomaturgia*: termini, espressioni e categorie capaci di restituire posture, vissuti, forme di dissenso e di appartenenza che non trovano spazio nelle tassonomie tradizionali. In questo senso, il lavoro continua a essere un termometro sociale – misura la temperatura di una società in una certa fase storica – ma si configura sempre più anche come un sismografo: registra in anticipo, con scosse e microfratture, i movimenti profondi che attraversano legami sociali, soggettività, istituzioni.

Dal punto di vista sociologico, è possibile leggere questi processi come una vera e propria trasformazione "epigenetica" del lavoro: non un semplice cambiamento di superficie, ma una modificazione delle sue caratteristiche ontologiche, del modo in cui il lavoro entra a costituire la trama delle biografie e dell'ordine sociale. Il lavoro appare più *liquido* – per richiamare un lessico caro a Bauman (2003) – e, sempre più spesso *liquefatto*: perde i contorni netti che lo rendevano immediatamente identificabile e condiviso, non

garantisce più in modo unanime quell'ancoraggio identitario che in passato distingueva e stabilizzava le traiettorie di vita. In questo contesto, anche le categorie classiche della sociologia – alienazione, integrazione, solidarietà – vanno rilette: accanto alla solidarietà organica di durkheimiana memoria, che teneva insieme gli individui attraverso la complementarità funzionale dei ruoli, sembra emergere una forma di "**solidarietà *egotica***", centrata sulla difesa della propria interiorità più che sulla partecipazione a un ordine comune.

È in questo scenario di trasformazione che il tema dell'inattività lavorativa, e in particolare dell'inattività maschile adulta, assume un rilievo analitico specifico. Se per decenni la sociologia del lavoro si è concentrata sulla figura dell'operaio uomo adulto, inserito stabilmente nel ciclo produttivo, oggi una parte crescente degli uomini in età centrale sperimenta, invece, forme di distacco più o meno prolungato dal lavoro: distacco scelto, subito, mascherato, alternato a fasi di occupazione intermittente. Interrogare queste traiettorie significa, da un lato, fare esercizio di immaginazione sociologica – guardarsi intorno e leggere nei percorsi di non lavoro le tensioni profonde che attraversano la società del lavoro – e, dall'altro, **riconoscere nell'inattività maschile adulta una lente privilegiata per comprendere il tipo di "lutto insuperabile" che accompagna la fine dell'ideale dell'*homo faber* come unico orizzonte di realizzazione** (Frisch, 2019).

Alla luce di queste prime considerazioni introduttive, la prospettiva sociologica sviluppata in questo capitolo intende appunto fare chiarezza su questo fenomeno, in virtù delle trasformazioni profonde che tale sfera della vita dell'individuo sta facendo registrare. Ed è proprio a questo compito che si dedica il capitolo: collocare l'inattività all'interno di questa nuova grammatica del lavoro, ricostruire i principali filoni di ricerca che l'hanno tematizzata e mostrare come, attraverso lo studio di chi si allontana dal lavoro, sia possibile leggere in controluce le trasformazioni più profonde della società del lavoro contemporanea.

L'inattività lavorativa maschile adulta rappresenta, nel contesto italiano ed europeo, uno dei punti ciechi più persistenti del dibattito scientifico sul lavoro. Nonostante la sua rilevanza in termini di conseguenze economiche, di coesione sociale e di equità tra gruppi sociali, il fenomeno tende a rimanere collocato ai margini sia delle statistiche ufficiali (Capitolo 1.2), sia delle principali narrazioni pubbliche (Capitolo 1.5). La letteratura economica tende a collocare l'inattività in un quadro *macro* o *meso*, ponendo l'accento sulla relazione fra tassi di partecipazione, struttura della domanda di lavoro, incentivi monetari e disegno dei regimi di welfare (Capitolo 2.1). La psicologia e l'epidemiologia sociale, per parte loro, si concentrano soprattutto sugli esiti dell'inattività in termini di salute mentale, benessere soggettivo, mortalità precoce, depressione e isolamento (Capitolo 2.3). Nel complesso, questi approcci hanno consentito di identificare correlazioni

importanti e non sempre immediatamente percepibili tra inattività, disuguaglianze socioeconomiche e salute, ma hanno raramente tematizzato l'inattività come fenomeno sociale dotato di una propria densità simbolica e biografica. Manca, in altri termini, una riflessione sistematica su come le traiettorie di fuoriuscita dal lavoro retribuito si intreccino con i mutamenti della struttura occupazionale, con la crisi dei modelli di regolazione fordista e post-fordista, con la ristrutturazione dei regimi di welfare e, soprattutto, con le norme di genere che continuano a definire il lavoro retribuito come luogo privilegiato di legittimazione maschile (Gallino, 1978; La Rosa, 1983; Zanfrini, 2005; Canal - Gosetti, 2023).

La sociologia del lavoro, infatti, ha per lungo tempo privilegiato l'osservazione delle forme di lavoro e occupazione, a discapito di ciò che si colloca formalmente "fuori" dal lavoro. Se la disoccupazione è stata tematizzata come problema sociale centrale del capitalismo industriale e postindustriale, l'inattività è rimasta spesso sullo sfondo, o è stata ricondotta a forme di non-partecipazione considerate fisiologiche (pensionamento, studio, lavoro di cura femminile) (Gallino, 1978; La Rosa, 1983). La conseguenza è una relativa povertà di strumenti concettuali per pensare l'inattività maschile adulta in quanto tale.

In questa prospettiva, dunque, l'inattività maschile adulta viene considerata non come semplice "resto" del mercato del lavoro, ma come **lente analitica attraverso cui osservare la crisi del paradigma del lavoro salariato stabile** come fondamento dell'integrazione sociale, la polarizzazione fra lavori di alta qualità e lavori poveri e dequalificati (Filandri, 2022; Canal - Gosetti, 2023), le fratture biografiche e identitarie che investono uomini socializzati al ruolo di *breadwinner* in contesti di forte precarietà, e le ambivalenze delle politiche di attivazione, oscillanti tra inclusione condizionata e criminalizzazione del non lavoro (Colasanto - Lodigiani, 2008; Somma, 2024; Ciccarelli, 2024). Dopo una breve ricostruzione del modo in cui la tradizione sociologica ha pensato il rapporto fra lavoro e non lavoro, verranno discusse, nei successivi paragrafi, le trasformazioni più recenti del lavoro e la nozione di "grande transizione", il tema della qualità del lavoro e delle traiettorie biografiche che conducono all'inattività, il nesso fra lavoro, vita e felicità, le figure sociologiche dell'uomo inattivo in relazione alle norme di genere, il rapporto fra inattività e disuguaglianze e, infine, alcune piste per un'agenda di ricerca sociologica sull'inattività maschile.

Lavoro e non lavoro nella tradizione sociologica: un'ombra concettuale

Per situare sociologicamente l'inattività maschile adulta è utile, in primo luogo, ripercorrere brevemente come la disciplina abbia concettualizzato

il rapporto fra lavoro e non lavoro. Fin dalle sue origini, la sociologia ha attribuito al lavoro un ruolo centrale: per Durkheim, la divisione del lavoro moderno rappresenta il principale meccanismo di solidarietà organica; per Marx, il lavoro è il luogo in cui si gioca il conflitto di classe e si produce l'alienazione; per Weber, la "vocazione" al lavoro costituisce uno dei pilastri dell'etica moderna e del processo di razionalizzazione (Durkheim, 1893; Marx, 1867; Weber, 1904-1905). In tutti questi casi, il lavoro retribuito – e, in particolare, il lavoro salariato industriale – è posto al centro del discorso teorico: esso appare come la principale interfaccia fra individuo e società, il luogo in cui si produce valore, si costruiscono appartenenze, si esercita il potere. **Il non lavoro, per converso, viene pensato perlopiù in forma negativa**: è la mancanza di lavoro (disoccupazione), il tempo sottratto al lavoro (tempo libero), lo sfondo su cui si staglia la necessità di lavorare (ozio aristocratico, povertà, mendicità).

Con l'affermazione del modello fordista, questa centralità del lavoro salariato viene istituzionalizzata. I sistemi di welfare, le politiche pubbliche e le forme di rappresentanza collettiva si costruiscono intorno alla figura del lavoratore stabile a tempo pieno, generalmente maschio, capofamiglia. Il lavoro diviene il principale criterio di distribuzione dei diritti sociali, delle tutele, dei riconoscimenti: si è "dentro" o "fuori" il mercato del lavoro, occupati o disoccupati. In questo schema binario, l'inattività finisce per essere trattata come categoria residuale, riferita a soggetti che, per età o condizione, sono considerati legittimamente al di fuori del lavoro: studenti, pensionati, casalinghe (Gallino, 1978; 1998; La Rosa, 1983; Semenza, 2022).

Solo a partire dagli anni Sessanta e Settanta, con lo sviluppo di una sociologia del tempo libero e dell'ozio, nonché con i primi dibattiti contemporanei sul reddito di base e sulla riduzione del tempo di lavoro, **il non lavoro inizia a essere pensato anche come spazio potenziale di emancipazione, di autorealizzazione, di partecipazione politica**. Tuttavia, anche in questi casi, la figura dell'inattivo maschile adulto rimane sullo sfondo: le riflessioni sull'ozio e sulla liberazione dal lavoro tendono a muoversi su un piano astratto, mentre gli studi empirici continuano a concentrarsi sulla disoccupazione "classica", soprattutto giovanile e femminile (Zucchetti - Zanfrini, 2003; Mari et al., 2024). Il recente volume di Mari e colleghi/e (2024) poc'anzi citato propone – in uno stile *quasi enciclopedico* – una genealogia estesa di questo rapporto, mettendo in luce come, nella cultura occidentale, lavoro e ozio abbiano assunto, nel corso dei secoli, funzioni e significati differenti: laddove, nelle società antiche, il lavoro manuale era delegato a schiavi e gruppi subalterni, mentre l'ozio era prerogativa delle élite, **nelle società industriali e postindustriali il lavoro è divenuto il tratto distintivo della cittadinanza piena**, mentre l'ozio ha assunto una connotazione ambivalente, sospesa fra sospetto di improduttività e riconoscimento come

spazio per la cura di sé, la cultura, la creatività (Mari et al., 2024; D'Andrea, 2024; Negri, 2024; Spini, 2024; Vogt, 2024; Corrias, 2025). **La fase attuale, segnata dalla crisi del modello fordista, dalla frammentazione delle forme di impiego e dalle nuove retoriche sull'*anti-work*, rimette in questione questa gerarchia consolidata**. Da un lato, il lavoro salariato non garantisce più in modo generalizzato stabilità, redditi adeguati e riconoscimento; dall'altro, il non lavoro non può più essere semplicemente assimilato a "tempo libero" funzionale alla rigenerazione delle energie lavorative, né a un ozio elitario separato dal mondo della produzione (Filandri, 2022; Canal - Gosetti, 2023; Mari et al., 2024).

In questo quadro, l'inattività lavorativa maschile adulta assume una specifica rilevanza teorica. Essa mette in crisi almeno due assunti impliciti della tradizione sociologica: l'idea che la vulnerabilità socio-lavorativa sia concentrata su gruppi "periferici" rispetto al modello del lavoratore *standard* (giovani, donne, migranti) e l'idea che il non lavoro maschile in età adulta sia una condizione *transitoria* (disoccupazione) o *fisiologica* (pensionamento anticipato, malattia grave) e non un fenomeno strutturale degno di analisi in sé. Una recente *scoping review* condotta da chi scrive insieme a colleghi – e che sarà più avanti richiamata in questo capitolo – documenta come, in diversi contesti nazionali, si sia andata formando una popolazione di uomini che, pur collocandosi in fasce d'età pienamente attive, risultano stabilmente o ricorrentemente fuori dal lavoro retribuito, senza rientrare nelle definizioni canoniche di disoccupazione. Le loro biografie sono caratterizzate da carriere instabili, lavori poveri, periodi di ritiro, ricorso intermittente al welfare, sostegno familiare, lavoro informale. Si tratta di traiettorie che sfuggono alle categorie tradizionali e che rendono evidente la necessità di aggiornare le chiavi di lettura sociologiche (Cocorullo et al., 2025).

Da questo punto di vista, l'inattività maschile adulta può essere definita come *ombra concettuale* della sociologia del lavoro: un fenomeno in grado di illuminare le tensioni più profonde della "società del lavoro" contemporanea. Riportare questa ombra al centro dell'analisi significa, per la sociologia, interrogare criticamente sia la propria tradizione, sia il presente: chiedersi non solo quanto lavoro c'è, ma che cosa viene riconosciuto come lavoro, chi ne resta escluso e con quali conseguenze. La tripartizione fra lavoro, non lavoro e inattività permette, da questo punto di vista, di rimettere al centro un tema classico della sociologia del lavoro: **la *porosità* delle frontiere tra attività produttive riconosciute e forme di lavoro non riconosciuto o svalutato**. La distinzione proposta da Gallino tra "zona dell'integrazione", "zona della vulnerabilità" e "zona dell'esclusione" (Gallino, 1998) può essere riattualizzata proprio a partire dall'inattività maschile adulta, che si colloca spesso in una zona intermedia, caratterizzata da lavori episodici, informali o intermittenti, difficilmente catturabili dalle categorie statisti-

che standard. In questo senso, la condizione di inattivo non va intesa come pura assenza di lavoro, ma come esito di percorsi di dequalificazione, usura biografica e perdita di fiducia nel patto sociale che promette inclusione in cambio di disponibilità al lavoro.

Sul piano teorico, la tensione fra lavoro e non-lavoro rinvia anche alla difficoltà di ancorare il valore sociale della persona al di là della sua utilità economica. Le riflessioni che attraversano il dibattito sociologico sui temi del lavoro mostrano come, nella lunga durata storica, il rapporto fra lavoro e vita "buona" sia stato continuamente rinegoziato, oscillando fra valorizzazione del lavoro come dovere morale e rivalutazione di forme di *otium* creativo, cura di sé, relazioni e partecipazione (Mari, 2024; Mari et al., 2024). L'inattività maschile adulta si colloca dentro questa tensione irrisolta: è stigmatizzata quando appare come sottrazione al dovere di lavorare, ma è al tempo stesso tollerata – o "invisibilizzata" – quando consente di compensare le carenze del welfare familiare, della cura, del lavoro domestico.

Lavoro, inattività e "grande transizione"

Per comprendere l'inattività lavorativa maschile adulta come **fenomeno socialmente situato** e non soltanto come stato occupazionale, è necessario collocarla entro il quadro delle trasformazioni recenti del lavoro che, non a caso, una parte rilevante della letteratura italiana ha iniziato a definire come una "**grande transizione**". L'espressione, ripresa sia dalla letteratura scientifica sia dalla pubblicistica non specialista, allude alla convergenza di processi eterogenei – deindustrializzazione, terziarizzazione avanzata, digitalizzazione, transizione ecologica, ristrutturazione dei sistemi di welfare – che ridisegnano in profondità tanto la domanda quanto l'offerta di lavoro, investendo le biografie individuali e i modi in cui il lavoro viene simbolicamente rappresentato e normativamente valutato (Busacca, 2024). Il fatto che il tema sia (ri)entrato nel più vivo dibattito contemporaneo – anche e soprattutto accademico, pur con i suoi addentellati propri della stampa *mainstream* – è altresì accompagnato da una fiorente attività editoriale, che ha portato – proprio negli ultimi anni – alla pubblicazione di volumi di grande interesse, accomunati dall'intento di interrogare le trasformazioni del lavoro a partire da angolature differenti: la crisi delle disuguaglianze e del progetto politico della sinistra (Trigilia, 2022), la riduzione dell'orario di lavoro e la critica dell'ipertrofia lavorativa (Busso, 2023), il fenomeno delle "grandi dimissioni" e il nuovo rifiuto del lavoro (Coin, 2023), il rapporto tra spazio pubblico e partecipazione politica (Barbera, 2023), la proposta di "abolire il lavoro povero" (Somma, 2024) e la riflessione sull'"odio dei poveri" e sulla criminalizzazione della marginalità (Ciccarelli, 2024).

Insieme, questi contributi disegnano un quadro nel quale **il lavoro appare al centro di una tensione fra persistente centralità simbolica e crescente vulnerabilità materiale** (Accornero, 1980; Mingione - Pugliese, 2020; Busacca, 2024).

Ciò che emerge con forza da questo dibattito è la messa in discussione del nesso classico fra lavoro salariato, integrazione sociale e cittadinanza (Lodigiani - Zanfrini, 2010). Da un lato, la persistenza – se non l'accentuazione – delle disuguaglianze socioeconomiche, pur in un contesto di crescita tecnologica e di retorica meritocratica, evidenzia i limiti di un modello che continua a promettere pieno impiego e mobilità ascendente a fronte di mercati del lavoro segmentati, polarizzati e precariamente regolati. Dall'altro lato, la diffusa percezione di una perdita di senso del lavoro, soprattutto nelle sue forme più standardizzate e dequalificate, alimenta forme di disaffezione, di critica e, in alcuni casi, di vero e proprio rifiuto del lavoro retribuito alle condizioni offerte (Busso, 2023; Coin, 2023). In questa direzione, Mari et al. (2024) collocano questa transizione dentro una traiettoria storica di lungo periodo, mostrando come il rapporto tra lavoro e ozio abbia costituito, lungo tre millenni, un dispositivo centrale di definizione della vita "buona" e produttiva. Il lavoro è passato da attività necessaria, spesso delegata a gruppi subalterni, ad attività desiderabile, capace – almeno in linea di principio – di conferire senso, status e riconoscimento, mentre **l'ozio ha progressivamente smesso di essere sinonimo di inerzia, per configurarsi come dimensione potenzialmente produttiva, dedicata alla cura di sé, alla creatività, alla riflessione**.

La fase attuale, segnata dalla "fine del lavoro fordista", dalla rivoluzione digitale e dalla rinascita dell'idea di ozio come tempo liberato, appare particolarmente ambivalente. Da un lato, la digitalizzazione e l'innovazione tecnologica sembrano aprire spazi per forme di lavoro più autonome, meno vincolate a luoghi e orari rigidi, capaci potenzialmente di valorizzare competenze e creatività. Dall'altro lato, la medesima transizione è responsabile di una nuova domanda di lavori poveri, ripetitivi, standardizzati, spesso collocati nelle retroguardie della catena del valore (logistica, consegne, servizi di cura e assistenza a bassa qualificazione), che ripropongono, sotto nuove vesti, la perdita di controllo sul processo lavorativo e la compressione dei diritti (Canal - Gosetti, 2023). In questo scenario, la qualità del lavoro – tema sul quale insiste sia la tradizione italiana inaugurata da Gallino e La Rosa, sia la riflessione più recente sintetizzata da Canal e Gosetti – diventa un elemento decisivo (Gallino, 1978; La Rosa, 1983; Canal - Gosetti, 2023). **La disponibilità di lavoro non coincide più, né sul piano empirico né su quello normativo, con la disponibilità di "buon lavoro"**: aumentano le situazioni in cui l'accesso al lavoro non garantisce redditi adeguati, protezioni sociali minime, percorsi di sviluppo professionale, riconoscimento

simbolico. Filandri, in questo senso, parla esplicitamente di un contesto in cui "lavorare non basta", mettendo in evidenza come, per fasce crescenti di popolazione, la condizione di lavoratore povero e instabile si sovrapponga a quella di vulnerabilità tipica dei non occupati (Filandri, 2022).

L'inattività maschile adulta va collocata precisamente in questo spazio di tensione. La *scoping review* richiamata all'inizio di questo capitolo (Cocorullo et al., 2025) ha mostrato come, in numerosi studi, la fuoriuscita dal lavoro retribuito o la permanenza prolungata in condizioni di non partecipazione al mercato del lavoro non siano spiegabili soltanto in termini di "mancanza di posti" o di deficit individuale di occupabilità, ma si intreccino con traiettorie segnate da ripetute esperienze di lavoro povero, dequalificato, instabile, non riconosciuto. In questo senso, l'inattività può essere letta, almeno per una quota dei casi, come una forma di risposta – talvolta passiva e imposta, talvolta attiva e riflessiva – a un mercato del lavoro che non offre più le condizioni minime perché il lavoro possa costituire un riferimento identitario e di cittadinanza. Al contempo, **la transizione in atto è caratterizzata da una crescente "moralizzazione" del non-lavoro**. Le retoriche del *workfare*, della condizionalità nei sussidi, della distinzione tra "meritevoli" e "immeritevoli" attraversano il dibattito pubblico europeo e italiano, in particolare nella discussione sulle misure di sostegno al reddito, dal reddito di cittadinanza alle sue successive riformulazioni (Somma, 2024; Ciccarelli, 2024; Cacciapaglia, 2024; Di Nunzio, 2025; Serpieri - Vatrella, 2024). La figura dell'inattivo abile al lavoro viene spesso rappresentata come sospetta, potenziale profittatore del welfare o "parassita" del lavoro altrui, sottoposta a regimi di controllo e attivazione che oscillano tra la promessa di inclusione e la minaccia di sanzione.

Per gli uomini adulti in età centrale, tradizionalmente socializzati all'idea di essere i principali portatori di reddito all'interno del nucleo familiare, questa combinazione di crisi del "buon lavoro" e moralizzazione dell'inattività assume un carattere particolarmente critico. Non soltanto l'accesso a lavori di qualità si restringe; anche la permanenza prolungata fuori dal lavoro è stigmatizzata e letta come fallimento personale, incapacità di adempiere al proprio ruolo di *breadwinner*, perdita di valore sociale. **L'inattività maschile adulta diviene così uno dei luoghi in cui la "grande transizione" del lavoro si manifesta con maggiore intensità**: crocevia di processi di declassamento, impoverimento, rinegoziazione dei ruoli di genere, riscrittura dei confini fra lavoro, non-lavoro e ozio (Busacca, 2024; Cocorullo et al., 2025).

Collocare l'inattività maschile adulta dentro la "grande transizione" del lavoro implica riconoscere che non si tratta solo di una **patologia di funzionamento dei mercati**, ma di un sintomo delle tensioni complessive che attraversano il capitalismo contemporaneo. In una prospettiva *regolazionista*, si

potrebbe leggere l'espansione dell'area dell'inattività come uno degli esiti della crisi del compromesso fordista e del passaggio a dispositivi di regolazione fondati su flessibilità, attivazione e responsabilizzazione individuale (Accornero, 1980; Mingione - Pugliese, 2020). Le traiettorie di uomini che escono dal mercato del lavoro – o vi rimangono ai margini – raccontano il rovescio di un modello che esige continua disponibilità ad adattarsi e a "investire su di sé", senza garantire in cambio stabilità né diritti consolidati.

A livello empirico, i lavori più recenti sull'"era del disordine" del lavoro italiano richiamano come, accanto alla retorica della ripartenza e della resilienza, si sia consolidata una geografia della precarietà che investe non solo i giovani, ma anche uomini adulti espulsi o progressivamente marginalizzati da settori in trasformazione (Somma, 2024; Ciccarelli, 2024). L'inattività maschile adulta si distribuisce in modo diseguale lungo linee di classe, territorio e capitale educativo, concentrandosi nei contesti in cui la transizione digitale e la riconversione produttiva hanno prodotto più perdenti che vincenti e dove gli strumenti di protezione e riqualificazione risultano deboli o tardivi.

Qualità del lavoro, traiettorie biografiche e inattività

Se la "grande transizione" consente di collocare l'inattività maschile adulta entro uno sfondo macrostrutturale, è sul terreno delle esperienze lavorative concrete – cioè della qualità del lavoro vissuta nelle biografie – che la fuoriuscita dal mercato del lavoro assume contenuti e significati specifici. La prospettiva sociologica sulla qualità del lavoro, sviluppata in Italia a partire dagli anni Settanta e Ottanta e rilanciata negli ultimi anni da una nuova stagione di studi, offre una lente particolarmente utile per interpretare le traiettorie che conducono all'inattività (Gallino et al., 1976; La Rosa, 1983; Gosetti, 2022). Nella tradizione inaugurata da Gallino e ripresa da numerosi lavori successivi, la qualità del lavoro è intesa in ottica multidimensionale. Essa comprende almeno quattro dimensioni principali: le condizioni materiali (retribuzione, orari, stabilità contrattuale, sicurezza), i contenuti del lavoro (uso delle competenze, autonomia, possibilità di apprendere, varietà dei compiti), le relazioni e il riconoscimento (rapporto con colleghi e superiori, rispetto, giustizia organizzativa, status sociale attribuito al lavoro svolto), l'equilibrio fra lavoro e vita (impatti del lavoro sulla salute, sulla vita familiare, sul tempo libero, sulle possibilità di progettazione personale) (Gallino et al., 1976; Gosetti, 2022; Canal - Gosetti, 2023).

Questa impostazione consente di cogliere un punto spesso sottovalutato nel dibattito dominante sull'inattività: **non si può comprendere chi esce dal lavoro se non si comprende da che lavoro si esce**. Il dibattito sociolo-

gico sul lavoro, insieme a studi empirici su differenti segmenti occupazionali, mostrano come anche figure tradizionalmente collocate in posizioni di prestigio e sicurezza – medici, avvocati, architetti, ingegneri – sperimentino oggi processi di burocratizzazione, controllo manageriale, precarizzazione e proletarizzazione che erodono le aspettative di autonomia, riconoscimento e sviluppo professionale (Cocorullo - Giacomini, 2020; Bosco, 2025). Parallelamente, ricerche sulla qualità del lavoro nei settori a bassa qualificazione mettono in luce come la combinazione di bassi salari, orari irregolari, frammentazione contrattuale, intensificazione dei ritmi e scarse possibilità di carriera, conduca a forme di logoramento e disaffezione che possono sfociare tanto nella ricerca di alternative (migrazione, autoimpiego, lavoro sommerso) quanto, nei casi più estremi, in periodi di ritiro dal lavoro retribuito. Filandri, concentrandosi sul caso italiano, mostra per esempio come la povertà da lavoro e la bassa intensità lavorativa incidano negativamente sulla stabilità economica dei nuclei familiari, evidenziando un legame stretto fra qualità del lavoro e rischio di impoverimento (Filandri, 2022).

Le evidenze raccolte nella *scoping review* convergono con questa prospettiva. Una parte consistente degli studi analizzati ricostruisce, attraverso survey longitudinali, registri amministrativi o indagini qualitative, sequenze biografiche caratterizzate da alternanza fra impieghi scarsamente qualificati, periodi di disoccupazione, passaggi nel lavoro informale e fasi di inattività protratta (Fuller - Kerr, 2022). In tali sequenze, **la decisione – o la necessità – di uscire dal lavoro retribuito non appare mai come un evento isolato, ma come l'esito di una serie di microfratture**: licenziamenti, chiusure aziendali, contratti non rinnovati, mancati avanzamenti, conflitti organizzativi, condizioni di lavoro percepite come insostenibili, problemi di salute acuiti da mansioni fisicamente usuranti o psicologicamente logoranti (Brown et al., 2012; Avram, 2022). Gli studi qualitativi richiamati nella rassegna – interviste biografiche, etnografie di contesti marginali, analisi di storie di vita – mostrano che, per molti uomini inattivi, la traiettoria non è quella di un improvviso ritiro dal lavoro, ma piuttosto quella di **un progressivo scivolamento verso i margini del mercato del lavoro, accompagnato da sentimenti di umiliazione, fallimento, perdita di status e di controllo sulla propria esistenza**. L'inattività può assumere, in questo senso, la forma di un "tempo sospeso": uno spazio in cui si alternano tentativi episodici di rientro nel lavoro, strategie di adattamento (lavoretti occasionali, aiuti familiari, economie di sussistenza) e momenti di vero e proprio ritiro sociale.

La dimensione di genere introduce qui un ulteriore livello di complessità. In contesti in cui il modello del *breadwinner* maschile mantiene una forte forza normativa, la perdita del lavoro o la permanenza fuori dal mercato del lavoro retribuito non comportano soltanto un deficit di reddito,

ma una frattura identitaria: essere senza lavoro, per un uomo adulto, può significare "non essere più nessuno" agli occhi degli altri e, in parte, ai propri stessi occhi. La *scoping review* evidenzia come gli uomini inattivi intervistati in diversi contesti nazionali descrivano spesso la propria condizione attraverso metafore di inutilità, peso, dipendenza, perdita di dignità, accentuate dall'impossibilità di svolgere il ruolo di sostegno economico della famiglia. In alcuni casi, ciò si traduce in una rinegoziazione dei ruoli familiari – con partner che diventano percettrici principali di reddito e uomini che assumono compiti di cura e gestione domestica – che può aprire spazi di ridefinizione delle norme di genere, ma che, più frequentemente, si accompagna a tensioni, conflitti e sensi di colpa. In altri casi, soprattutto laddove mancano reti di sostegno solide, la perdita di lavoro conduce a isolamento, rottura dei legami affettivi, migrazioni forzate o, nelle situazioni più estreme, a percorsi di devianza e marginalità (Zanfrini, 2016).

In questa prospettiva, la qualità del lavoro vissuta nelle fasi precedenti dell'esistenza appare come una variabile cruciale per interpretare l'inattività maschile adulta. Non è la mera assenza di lavoro a spiegare gli esiti osservati sul piano della salute, del benessere, delle relazioni sociali, ma il modo in cui quella assenza si inscrive in una biografia lavorativa più ampia, fatta di opportunità o di mancate opportunità, di riconoscimenti o di svalutazioni, di percorsi di apprendimento o di *de-skilling*. Una "sociologia dell'inattività" che voglia essere all'altezza della complessità del fenomeno deve pertanto tenere insieme la dimensione strutturale (la "grande transizione" del lavoro), quella istituzionale (i regimi di welfare e le politiche del lavoro) e quella biografica (le esperienze di qualità o scarsa qualità del lavoro che precedono l'uscita dal mercato).

Il collegamento fra qualità del lavoro, traiettorie biografiche e inattività emerge con forza anche nel recente dibattito sulle "grandi dimissioni" e sulle diverse forme di disaffiliazione/disaffezione dal lavoro. Le analisi di Coin e di Busso mostrano come l'intensificazione dei ritmi, l'erosione dei confini fra tempo di lavoro e tempo di vita, la diffusione di mansioni percepite come prive di senso contribuiscano a **erodere il legame soggettivo con il lavoro**, soprattutto nei segmenti occupazionali a bassa autonomia e alta standardizzazione (Busso, 2023; Coin, 2023; 2024a; Corrias, 2025). In questo quadro, l'uscita dal lavoro o la forte riduzione dell'impegno non sono sempre riconducibili a una scelta pienamente volontaria: spesso si collocano al crocevia fra condizioni lavorative di bassa qualità, aspettative crescenti e risorse limitate di *coping* individuale. In modo analogo, le grammatiche discorsive dell'*anti-work* – alimentate anche dalle piattaforme digitali e da nuove forme di espressione pubblica del rifiuto del lavoro – illuminano la dimensione simbolica di questo processo, ma non coincidono automaticamente con le esperienze degli uomini inattivi (Pignataro, 2022;

Dagnes - Storti, 2025). Solo una quota minoritaria delle traiettorie di inattività maschile adulta può essere letta come rifiuto consapevole del lavoro salariato; molto più spesso, come mostrano i materiali qualitativi della *scoping review*, la "fuga" dal lavoro è l'esito di sequenze di rotture, fallimenti e delusioni che lasciano poco spazio sia all'azione collettiva sia alla rielaborazione simbolica dell'esperienza di uscita (Leonelli et al., 2025).

Lavoro, vita e felicità: tra ipertrofia del lavoro e ozio "creativo"

Le trasformazioni del lavoro finora descritte non possono essere comprese appieno se non vengono messe in relazione con le domande di senso, di felicità e di "vita buona" che attraversano le società contemporanee. Una delle tesi più ricorrenti nella letteratura recente è che, nelle economie avanzate, **il lavoro abbia progressivamente assunto una forma di "ipertrofia", occupando non solo il tempo ma anche lo spazio simbolico dell'esistenza individuale**: esso non è più soltanto mezzo di sostentamento, ma diventa criterio di riconoscimento, misura della realizzazione personale, linguaggio privilegiato per definire sé stessi (Mari et al., 2024). Più in particolare, nel lungo periodo, lavoro e ozio hanno teso a rappresentare due poli in tensione nella definizione di ciò che conta nella vita: il primo come ambito della necessità e, poi, della realizzazione; il secondo come spazio di libertà, contemplazione o, più di recente, di creatività (Mari et al., 2024; Cherchi, 2024; Ferrari, 2024; Fornaro, 2024; Mengali, 2024; Seghezzi, 2024; Spini, 2024; Vogt, 2024). La scelta di mantenere il termine "ozio" invece che "tempo libero" non è meramente terminologica: indica la volontà di pensare il tempo di non-lavoro non come semplice residuo della giornata lavorativa, ma come tempo attivo, potenzialmente generativo di valore sociale, culturale, relazionale. In parallelo, saggi recenti dedicati all'*anti-work* sottolineano come la crisi di senso del lavoro, la percezione di un divario crescente fra aspettative di autorealizzazione e condizioni concrete di impiego, e la diffusione di pratiche di rifiuto o distacco dal lavoro retribuito stiano ridefinendo il perimetro di ciò che viene considerato "lavorare bene" o, almeno, in modo accettabile (Dagnes - Storti, 2025). Più nello specifico, si evidenzia come l'assenza di felicità nel lavoro – intesa non in chiave edonistica, ma come possibilità di esprimere capacità, interessi, relazioni significative – possa tradursi in forme di fuga, distacco, ritiro (Natoli - Morelli, 2025).

In questo quadro, l'inattività maschile adulta può essere letta anche come un luogo in cui entrano in tensione due immagini opposte del non-lavoro. Da un lato, l'inattività è rappresentata – nel discorso politico e mediatico – come "ozio colpevole", come rinuncia a contribuire alla collettività, come

forma di dipendenza dal reddito degli altri, che va combattuta mediante politiche di attivazione, condizionalità e controllo dei benefici: la figura dell'inattivo abile al lavoro viene così facilmente assimilata a quella del "furbo", del "parassita", del beneficiario indebito di misure di welfare (Ciccarelli, 2024; Somma, 2024). Dall'altro lato, soprattutto nei discorsi e nelle pratiche più vicine all'*anti-work*, il rifiuto di lavori percepiti come alienanti, nocivi, sottopagati, privi di senso, viene rivendicato come scelta legittima, talora come gesto politico: sottrarsi al "lavoro cattivo", rifiutare di dedicare la maggior parte del proprio tempo a mansioni considerate inutili, dannose o incompatibili con una vita dignitosa (Busso, 2023; Coin, 2023). In questa prospettiva, l'ozio non è passività ma spazio in cui si può sperimentare un diverso rapporto con il tempo, con il consumo, con le relazioni; e, in alcuni casi, può costituire il terreno su cui si immaginano forme alternative di attività – volontariato, cura, impegno politico, autoproduzione, lavori intermittenti scelti. La *scoping review* mostra come, nella realtà empirica, le traiettorie di inattività maschile adulta siano spesso collocate tra questi poli: raramente si tratta di scelte pienamente volontarie e rivendicate; più spesso, la fuoriuscita dal lavoro è una risposta a condizioni sperimentate come insostenibili, una difesa di fronte a uno squilibrio fra costi e benefici del lavoro, un tentativo di recuperare spazi di vita sottratti da un'ipertrofia lavorativa che non restituisce senso né sicurezza (Cocorullo et al., 2025).

La riflessione sociologica sul rapporto fra lavoro, vita e felicità suggerisce, allora, che **l'inattività maschile adulta non può essere interpretata unicamente come problema di "attivazione" o come patologia individuale**. Essa interroga, piuttosto, il modo in cui la nostra società definisce ciò che è degno di essere fatto, ciò che è *socialmente riconosciuto* come contributo valido, ciò che viene considerato tempo sprecato o tempo ben utilizzato. In questo senso, l'inattività non si colloca semplicemente fuori dal lavoro, ma al crocevia fra lavoro retribuito, lavoro non pagato, ozio creativo, cura di sé e degli altri: uno spazio in cui si giocano conflitti simbolici e materiali sulla gerarchia delle attività umane. L'innesto della riflessione sull'inattività maschile adulta nel dibattito su lavoro, vita e felicità consente di mettere in discussione l'idea – ancora ampiamente interiorizzata – secondo cui il lavoro retribuito costituirebbe l'unica via legittima alla realizzazione personale. In questa direzione, le letture offerte da De Masi mostrano come la promessa di felicità legata al lavoro salariato si sia spesso tradotta, nella pratica, in ipertrofia del lavoro, colonizzazione del tempo e difficoltà a riconoscere valore alle dimensioni non produttive dell'esistenza (De Masi, 1995; 2017; 2022; Mari et al., 2024; Natoli - Morelli, 2025).

Le biografie degli uomini inattivi intercettano questa tensione in modo particolarmente acuto. Da un lato, l'uscita dal lavoro o la lunga permanenza ai margini del mercato occupazionale sono vissute come fallimen-

to rispetto a un ideale di vita "buona" ancorato alla piena occupazione; dall'altro, alcuni percorsi di inattività aprono – almeno potenzialmente – spazi per una riorganizzazione del tempo, della cura di sé e delle relazioni che sfidano il primato del lavoro retribuito. La domanda centrale, da un punto di vista sociologico, diventa allora come rendere socialmente dicibili, praticabili e decifrabili forme di vita in cui la ricerca di felicità non sia subordinata, in modo esclusivo, alla partecipazione continuativa al lavoro salariato. Se si assume lo sguardo della psicodinamica del lavoro, l'inattività maschile adulta può essere letta anche come il punto di arrivo di percorsi in cui il lavoro ha cessato di svolgere una funzione protettiva per la salute mentale, diventando al contrario fonte primaria di sofferenza, di insicurezza e di perdita di stima di sé (Dejours, 2025).

In questo quadro, le elaborazioni sulla necessità di "lavorare meno, lavorare diversamente o non lavorare affatto" e le proposte di ripensare il posto del lavoro nella società della crescita invitano a considerare l'inattività non solo come deficit, ma anche come terreno ambivalente in cui si misurano la crisi del *lavorismo* e la fatica a immaginare forme socialmente riconosciute di vita buona al di là dell'occupazione standard (Latouche, 2023). I percorsi interpretativi messi a fuoco dalla recente letteratura scientifica – che incrocia analisi normative, indagini empiriche sulla qualità del lavoro e studi sulle trasformazioni dei mondi professionali (Carreri - Gosetti, 2024) – offrono, da questo punto di vista, una cassetta degli attrezzi utile per **leggere l'inattività maschile adulta come esito di tensioni strutturali e non come semplice scarto statistico o fallimento individuale**.

Maschilità, *breadwinning* e vulnerabilità: figure sociologiche dell'uomo inattivo

Un contributo distintivo della prospettiva sociologica sull'inattività maschile adulta riguarda la capacità di intrecciare il tema con le norme di genere e, in particolare, con il modello del *male breadwinner*. Come già ampiamente sottolineato, l'assenza di studi specificamente dedicati agli uomini inattivi oltre l'età studentesca è tanto più sorprendente se si considera che, nelle società occidentali, gli uomini adulti sono stati a lungo socializzati all'idea di dover essere i principali percettori di reddito, i garanti della sicurezza economica della famiglia, i soggetti "naturalmente" vocati al lavoro retribuito (Cocorullo et al., 2025). L'inattività si configura dunque come dispositivo rivelatore delle fragilità insite in questo modello. È possibile individuare, sulla base della *scoping review* e della letteratura finora citata, almeno tre focus specifici rispetto ai quali la figura dell'uomo inattivo è stata progressivamente studiata.

Una prima dimensione ha a che fare con la sfera della salute. Si tratta di uomini la cui uscita dal lavoro è legata a malattie croniche, infortuni, disabilità fisiche o psichiche che rendono difficile, se non impossibile, proseguire un'attività lavorativa alle condizioni offerte dal mercato. Gli studi di area medico-sanitaria e di epidemiologia sociale mostrano come, in questi casi, l'inattività sia spesso associata a peggioramenti ulteriori dello stato di salute, a una riduzione drammatica delle reti relazionali e a una sensazione di perdita di controllo sulla propria vita (Burström et al., 2000; Brown et al., 2012). Dal punto di vista di genere, ciò comporta spesso la necessità di rinegoziare i ruoli familiari: da portatore di reddito a soggetto dipendente, da figura di riferimento a persona bisognosa di cura, con effetti profondi sull'identità maschile.

Una seconda dimensione richiama il tema dello "scoraggiamento", emerso con particolare chiarezza negli studi econometrici che analizzano gli effetti di lungo periodo della deindustrializzazione e della trasformazione dei settori tradizionalmente maschili. Maloney e Ratti (1988), per esempio, mostrano come il tasso di uomini scoraggiati sia cresciuto significativamente nelle aree colpite dal declino manifatturiero, e come lo scoraggiamento si intrecci con lunghe sequenze di disoccupazione, lavori saltuari, rifiuto di occupazioni considerate troppo degradanti rispetto alle competenze possedute (Maloney - Ratti, 1988). In questi casi, l'inattività appare come esito di una frattura nella promessa moderna di mobilità e merito: uomini che avevano interiorizzato l'idea che "chi vuole lavorare trova" si confrontano con mercati che non offrono posti adeguati, o che li relegano in mansioni precarie e svalorizzate.

Una terza dimensione è quella della "scelta relativa", collocata al crocevia fra *anti-work* e rifiuto del lavoro povero. Per una parte degli uomini inattivi, infatti, la permanenza fuori dal lavoro retribuito non è una pura costrizione: essa può essere interpretata come scelta relativa in un contesto in cui le alternative disponibili sono percepite come inaccettabili in termini di salario, orario, condizioni di lavoro, distanza dal luogo di residenza, compatibilità con la vita familiare. In questi casi, il ritiro dal lavoro si accompagna talvolta alla ricerca di altre forme di attività – lavoro sommerso, autoimpiego informale, cura di familiari, impegno in associazioni – che, pur non essendo riconosciute come "lavoro" dalle statistiche ufficiali, costituiscono una parte importante dell'autodefinizione soggettiva. La *scoping review* segnala come questo profilo sia spesso invisibile nelle indagini standard, ma emerga nelle interviste qualitative e nelle storie di vita (Pignataro, 2022; Semenza, 2022; Sartori, 2025; Cocorullo et al., 2025; Dagnes - Storti, 2025).

Queste immagini idealtipiche non esauriscono la varietà delle situazioni empiriche, ma permettono di mettere a fuoco un punto cruciale: l'inatti-

vità maschile adulta non è un fenomeno neutro rispetto al genere. Essa mette in crisi il patto implicito fra maschilità e lavoro retribuito, rendendo visibili forme di vulnerabilità che, per lungo tempo, sono state proiettate principalmente su altri soggetti (donne, giovani, migranti). **La sociologia dell'inattività è, in questo senso, anche una sociologia delle maschilità periferiche**, delle identità maschili che si trovano decentrate rispetto ai modelli egemonici di successo, autonomia economica, centralità lavorativa (Ruspini, 2007; Assirelli et al., 2025; Bertolini - Gobbino, 2025).

Il fuoco sulle maschilità inattive permette di ricollegare il tema dell'inattività a una più ampia riflessione sulle trasformazioni dei modelli di *breadwinning* e sulle aspettative di genere. La figura dell'uomo percettore principale di reddito, pur messa in crisi dall'aumento dell'occupazione femminile e dalla diffusione di modelli *dual-earner*, continua a costituire un orizzonte normativo forte in molte biografie, soprattutto nei contesti popolari e nelle aree a minore dinamismo occupazionale (Ruspini, 2007; Randstad Research, 2023). Quando questo orizzonte viene meno – per licenziamento, uscita anticipata, difficoltà di ricollocazione – l'inattività maschile adulta si traduce spesso in un'esperienza di perdita di status e di riconoscimento, che coinvolge tanto la sfera pubblica quanto quella domestica. Le figure idealtipiche qui delineate – l'inattivo per ragioni di salute, lo scoraggiato, l'inattivo per scelta relativa, l'inattivo occulto – possono essere lette come diverse declinazioni dei modi in cui gli uomini negoziano la frattura fra aspettative di *breadwinning* e condizioni effettive di vita. In alcuni casi prevalgono strategie di ritiro e autocolpevolizzazione; in altri, tentativi più o meno riusciti di ridefinire il proprio ruolo attraverso la cura familiare, il lavoro informale, l'impegno associativo o politico. Una prospettiva di genere attenta alle intersezioni con classe, età e appartenenza migratoria permette di evitare sia letture patologizzanti della maschilità inattiva, sia narrazioni semplificate che ne sottovalutano la dimensione strutturale (Cocorullo et al., 2025; Assirelli et al., 2025; Bertolini - Gobbino, 2025).

Inattività come esito e fattore di disuguaglianze

Tra gli assunti iniziali della ricerca *(Im)perfetti sconosciuti…* (cfr. Parte Introduttiva) si sottolinea con chiarezza come l'inattività maschile adulta si collochi all'intersezione di molteplici linee di disuguaglianza: istruzione, salute, condizioni familiari e patrimoniali, capitale sociale. Essa appare al tempo stesso come conseguenza di disuguaglianze pregresse e come fattore che genera ulteriori svantaggi nel tempo. Sul versante delle cause, gli studi quantitativi esaminati mostrano sistematicamente una maggiore probabi-

lità di inattività fra gli uomini con basso titolo di studio, percorsi scolastici interrotti, competenze poco spendibili in mercati del lavoro fortemente selettivi. L'inattività si concentra inoltre fra coloro che hanno sperimentato carriere irregolari, lunghi periodi di disoccupazione, impieghi in settori soggetti a ristrutturazioni ripetute (industria manifatturiera tradizionale, edilizia, alcuni segmenti dei servizi). A ciò si aggiungono condizioni di salute fisica e mentale fragili, spesso aggravate proprio da lavori usuranti o insicuri; e contesti familiari caratterizzati da separazioni conflittuali, debiti, responsabilità di cura non condivise (Avram, 2022; Brown et al., 2012).

Sul versante degli effetti, l'inattività prolungata tende a produrre un circolo vizioso. La perdita di reddito diretto, l'eventuale dipendenza da trasferimenti pubblici o da risorse familiari, l'erosione dei risparmi convivono con la difficoltà crescente di rientrare nel mercato del lavoro: più lunga è la permanenza fuori dall'occupazione, maggiore è il rischio di *de-skilling*, di obsolescenza delle competenze, di stigmatizzazione da parte dei datori di lavoro. Gli studi longitudinali richiamati nella *scoping review* indicano come gli uomini inattivi di lungo periodo presentino, a distanza di anni, livelli più elevati di povertà, peggiori condizioni di salute, reti relazionali più deboli rispetto a individui con analoghe caratteristiche sociodemografiche rimasti occupati (Burström et al., 2000; Brown et al., 2012; Avram, 2022).

Questa dinamica è particolarmente critica nel contesto italiano, dove il modello di welfare familistico fa sì che la perdita di lavoro di un uomo adulto si traduca spesso in un aumento dei carichi di sostegno sulle famiglie d'origine o sui partner, con effetti intergenerazionali: genitori pensionati che sostengono figli adulti inattivi; donne che incrementano la loro partecipazione al lavoro (talvolta in condizioni di forte precarietà) per compensare il venir meno del reddito maschile; figli che crescono in nuclei con risorse economiche e simboliche limitate (Schizzerotto, 2002; Naldini, 2003). In questo senso, l'inattività contribuisce a riprodurre e amplificare le disuguaglianze di classe e di genere, collocandosi come snodo fra biografie individuali e configurazioni familiari (Randstad Research, 2023; Tati, 2024; Filandri - Tucci, 2025).

La prospettiva sociologica suggerisce, inoltre, di non trascurare le disuguaglianze territoriali: tassi di inattività maschile più elevati si osservano spesso in territori segnati da deindustrializzazione, scarsa diversificazione produttiva, debolezza dei servizi per l'impiego e dei servizi sociali, limitate opportunità di mobilità geografica. In tali contesti, il rischio è la formazione di "**aree di inattività**" in cui generazioni diverse di uomini sperimentano, seppur in forme differenti, lo stesso senso di marginalità e di assenza di futuro (Ambrosio - Omizzolo, 2025). L'idea dell'inattività come esito e fattore di disuguaglianza invita a considerare non solo i differenziali di

accesso al lavoro, ma anche le traiettorie cumulative di svantaggio che si generano nel corso del tempo.

Allo stesso tempo, i contributi recenti sulla centralità del riconoscimento nel lavoro e sulla figura del "lavoratore sovrano" come perno della cittadinanza democratica evidenziano lo scarto fra l'ideale normativo di un lavoro fonte di diritti e partecipazione e la realtà di segmenti che vivono il rapporto di lavoro come spazio di dipendenza, svalutazione e umiliazione (Honneth, 2025). Le vicende degli uomini inattivi si collocano precisamente in questa frattura: biografie che sono state a lungo esposte a forme di lavoro povero, precario o scarsamente riconosciuto, e che finiscono per trovare nell'uscita dal lavoro non solo una perdita di reddito, ma anche l'esito di un logoramento progressivo del nesso fra lavoro, dignità e cittadinanza.

In questi casi, l'inattività non rappresenta una parentesi neutra, ma un passaggio che accentua il rischio di povertà, indebitamento, precarietà abitativa e peggioramento degli indicatori di salute. Su un altro piano, la stratificazione dell'inattività si intreccia con il funzionamento concreto delle politiche del lavoro e del welfare. Le logiche di condizionalità, gli obblighi di attivazione e i criteri di accesso selettivi possono finire per penalizzare proprio i soggetti che avrebbero maggior bisogno di sostegno, alimentando un circuito di esclusione secondaria (Pennacchi, 2024; Cavalca, 2024). L'assenza di dispositivi di presa in carico specificamente rivolti agli uomini inattivi, unita alla difficoltà di intercettarne precocemente le traiettorie, contribuisce a trasformare differenze iniziali relativamente contenute in disuguaglianze più profonde e durevoli nel tempo (Schizzerotto, 2002; Di Nunzio, 2025).

Verso un'agenda di ricerca sociologica sull'inattività maschile adulta

Le considerazioni sviluppate lungo il capitolo suggeriscono la necessità di pensare l'inattività maschile adulta non come fenomeno periferico, ma come uno degli osservatori privilegiati per comprendere le trasformazioni contemporanee del lavoro, dei regimi di welfare e delle norme di genere. Da questa prospettiva, è possibile delineare almeno due direttrici principali di un'agenda di ricerca sociologica.

La prima direttrice concerne **l'intreccio fra inattività, qualità del lavoro e maschilità**. Occorre indagare più a fondo come la riduzione della qualità del lavoro – in termini di sicurezza, riconoscimento, sviluppo – incida sulla propensione maschile al ritiro dal lavoro; come gli uomini interpretino la propria inattività alla luce di aspettative sociali ancora segnate dal modello del *breadwinner*; quali forme di rinegoziazione dei ruoli familiari e di ridefinizione dell'identità maschile emergano nelle situazioni di non lavoro

prolungato. La letteratura sulla qualità del lavoro, sulle professioni, sulle nuove precarietà fornisce strumenti concettuali preziosi, che andrebbero esplicitamente connessi alla ricerca sull'inattività (Gallino et al., 1976; La Rosa, 1983; Canal - Gosetti, 2023). La seconda direttrice riguarda **il rapporto fra inattività, politiche e istituzioni**. L'inattività maschile adulta si colloca all'incrocio fra politiche del lavoro, politiche di welfare e politiche fiscali: misure come il reddito di cittadinanza e le sue riforme, gli incentivi alle assunzioni, i programmi di formazione e riqualificazione, le politiche di conciliazione, i servizi di salute mentale hanno effetti diretti e indiretti sulla possibilità degli uomini inattivi di rientrare nel lavoro o di trovare forme sostenibili di partecipazione sociale. È indispensabile sviluppare ricerche che mettano in dialogo analisi istituzionali, studi di implementazione delle policy e ricostruzioni biografiche degli utenti, per comprendere come le politiche vengano vissute, interpretate, talvolta rifiutate da chi si trova nella condizione di inattività (Ciccarelli, 2024; Cacciapaglia, 2024).

In tutti questi ambiti, una condizione preliminare è la migliore integrazione fra dati quantitativi e qualitativi. Da un lato, è necessario sfruttare in modo più sistematico le potenzialità delle fonti esistenti – microdati delle indagini sulle forze di lavoro, EU-SILC, archivi amministrativi – e, dove possibile, costruire nuovi strumenti *ad hoc*, in grado, in definitiva, di intercettare le "zone d'ombra" qui più volte richiamate. Dall'altro lato, occorre continuare a sviluppare indagini etnografiche, interviste biografiche, studi di caso che restituiscano la densità delle esperienze di inattività, soprattutto nelle loro dimensioni simboliche e relazionali. Solo una ricerca sociologica che tenga insieme questi diversi livelli – strutturale, istituzionale, biografico – potrà davvero rendere conto della complessità dell'inattività maschile adulta, evitando sia la riduzione moralistica dell'inattività a deficit individuale, sia la tentazione di leggerla esclusivamente come scelta controculturale. In questo senso, l'inattività non è solo un problema da risolvere, ma una chiave analitica per interrogare criticamente il modello di società fondata sul lavoro che continuiamo a dare per scontato.

Assumere l'inattività maschile adulta come lente per osservare la società del lavoro significa, in ultima analisi, spostare l'attenzione dalle "patologie individuali" ai dilemmi collettivi. Le biografie degli uomini inattivi parlano della tenuta – o della crisi – del modello di cittadinanza salariata che ha retto per decenni la promessa di integrazione sociale nelle società industriali e postindustriali (Gallino, 1978; Accornero, 1980; Castel, 1995). Esse interrogano il modo in cui reinterpretiamo oggi il patto tra lavoro, diritti sociali e riconoscimento, e quanta legittimità attribuiamo a forme di partecipazione sociale, politica e di cura che non si lasciano interamente ridurre alla logica dell'occupazione retribuita. Da questo punto di vista, la ricerca sociologica sull'inattività maschile adulta non si limita a colmare

un vuoto descrittivo, ma contribuisce a riformulare il lessico con cui pensiamo il lavoro e la sua centralità. Le domande aperte riguardano almeno tre fronti: come ripensare la relazione fra lavoro e protezione sociale in un contesto di transizione ecologica e digitale; quali dispositivi istituzionali possano garantire percorsi di (re)inclusione che non siano meri ritorni a forme di lavoro povero o degradato; quale spazio attribuire, nel progetto di società, a tempi e attività che sfuggono alla misura del salario. L'inattività maschile adulta, proprio perché si situa nel punto di frizione massimo fra aspettative di genere, trasformazioni del mercato del lavoro e mutamento del welfare, costituisce così un osservatorio privilegiato per affrontare queste domande.

2.3. La prospettiva psicologica

Sfide, significati e percorsi di ricerca

di Cristina Giuliani, Patrizia Milesi, Silvio Carlo Ripamonti

Introduzione

Questo capitolo propone una disamina della letteratura psicologica sul tema dell'inattività economica maschile, con un focus specifico sugli studi relativi alla fascia dell'età centrale (40-55 anni). Risulta infatti interessante esaminare come la letteratura psicologica ha inquadrato il problema: per esempio, se lo ha affrontato in chiave prevalentemente individuale o se lo ha indagato tenendo conto anche del contesto e della rete di relazioni in cui le persone sono inserite. L'analisi è stata condotta utilizzando le principali banche dati di area psicologica (Psycinfo, Psycarticles, Psychology Database) e un ampio numero di parole chiave, dalle più specifiche (*economically inactive prime age/ middle age/ working age/ adult men*, *discouraged workers*, *early or pre-retired men*, *out of work adult men*) a quelle più generiche (*worklessness*, *long term disconnection from work*, *unemployed men*, *non employment*) al fine di individuare gli studi che – direttamente o indirettamente – trattassero il tema dell'inattività maschile, o meglio della condizione delle persone "*outside the labour force*" (Ilostat, 2019)[1].

Prima di entrare nel dettaglio degli studi analizzati, uno sguardo di insieme ai risultati della nostra ricerca bibliografica su "uomini economicamente inattivi" ci restituisce alcuni elementi introduttivi.

In primo luogo, **risulta difficile individuare studi in cui il tema dell'inattività economica rappresenti il focus primario della ricerca**, cioè in modo distinto rispetto alla più ampia riflessione sulla disoccupazione. Dalle ricerche traspare sia la difficoltà di reclutamento dei soggetti eco-

[1] Secondo la definizione proposta dalla International Conference of Labour Statisticians (ICLS), organizzata dalla International Labour Organisation (ILO), una persona è considerata al di fuori della forza lavoro se non è parte della forza lavoro nel senso che non è né occupata né disoccupata. L'insieme di persone al di fuori della forza lavoro è stato chiamato anche "popolazione inattiva", ma secondo la diciannovesima risoluzione della ICLS questo termine non si utilizza più (Ilostat, 2019).

nomicamente inattivi (trattandosi di una fetta di popolazione non avvicinabile tramite i luoghi deputati alla ricerca del lavoro quali i centri per l'impiego o i registri sulla disoccupazione) sia la difficoltà a estrapolare questo campione quando si usano dati quantitativi di tipo retrospettivo o panel. Pur teoricamente richiamando la definizione ILO di inattività (persone che non hanno lavoro e non lo stanno attivamente cercando) e disoccupazione (in base alla ricerca attiva di lavoro e alla disponibilità a iniziare a lavorare immediatamente), di fatto la maggior parte delle analisi quantitative non riescono a differenziare le due condizioni di inattivo e disoccupato all'interno dei soggetti senza lavoro. Ancora più complessa appare la possibilità di condurre analisi che considerino le principali sottocategorie di inattivi economici di solito considerate negli studi: persone con problemi di salute/disabilità; persone che si prendono cura della casa e della famiglia (*looking after home or children*); studenti; pensionati; *discouraged workers* (Brown et al., 2012; Fone et al., 2007; Ilo, 2023; Ilostat, 2019). A fronte delle suddette difficoltà, **manca quasi totalmente una riflessione che consideri la specificità dell'inattività nelle diverse fasi del ciclo di vita**: nonostante poche eccezioni, raramente è possibile estrapolare dati e riflessioni rispetto alla fascia di mezza età, escludendo quindi i giovani e i prepensionati.

In secondo luogo, la letteratura è caratterizzata dalla **prevalenza di studi quantitativi, perlopiù di tipo trasversale**, con rare eccezioni di studi longitudinali. Tali ricerche si basano frequentemente su analisi secondarie di dati provenienti da precedenti indagini epidemiologiche o da survey rappresentative della popolazione (panel o dati retrospettivi), con i conseguenti limiti per le analisi comparative, sia in ambito cross-national sia nell'analisi di serie storiche.

In terzo luogo, i contributi sono pubblicati in gran parte su riviste di area medica o su riviste che si occupano di salute, il che evidenzia già la prospettiva prevalente adottata dalla ricerca secondo la quale il fatto di avere o meno un'attività retribuita viene indagato in associazione con lo stato di salute fisica e mentale dei partecipanti. Come già evidenziato nella *scoping review* realizzata nell'ambito di questo stesso studio (Cocorullo et al., 2025), il fatto che vi siano studi prevalentemente di natura medica e/o epidemiologico-psichiatrica testimonia la scarsa considerazione in cui il fenomeno è tenuto nell'ambito delle discipline che afferiscono all'area socioeconomica e a quella psicologica.

Pur considerando i limiti evidenziati, l'analisi condotta sui contributi individuati ci restituisce tre aree di approfondimento che verranno analizzate nei paragrafi successivi: a) il nesso tra inattività economica e salute psicofisica; b) i fattori correlati al reinserimento lavorativo; c) i nessi tra inattività economica e dinamiche socio-relazionali e identitarie.

Inattività economica e salute

Il primo e più esteso filone di studi rilevabile nella letteratura scientifica psicologica è rivolto a studiare le associazioni tra la condizione di "non lavoro" e la salute psicofisica.

In questo filone trovano spazio alcuni studi di impianto medico-epidemiologico in cui l'inattività lavorativa (solo concettualmente distinta dalla disoccupazione ma non metodologicamente quanto a dati e analisi dei dati) risulta associata a forme di malessere e disagio mentale (Buffel et al., 2015; Kamerāde et al., 2019; Norberto et al., 2021), effetti che risulterebbero particolarmente pronunciati per gli uomini nella fascia di età 35-49 anni (Buffel et al., 2015).

Si tratta di studi quantitativi prevalentemente di tipo trasversale, che consentono di mettere in luce la presenza di problemi di salute nella popolazione che non lavora (disoccupata e inattiva), con qualche rarissimo approfondimento connesso alle specificità di genere e di età (Buffel et al., 2015).

Il tema risulta inoltre ampiamente analizzato in connessione alla fase di recessione economica che ha investito molti Paesi europei nel 2007-2009 (Buffel et al., 2015; Buxton et al., 2005; Kamerāde et al., 2019; Norberto et al., 2021), e più recentemente in relazione all'aumento della precarietà lavorativa e insicurezza occupazionale (Lu et al., 2023; Paterson-Young, 2021).

In genere, nelle analisi dei dati la categoria degli inattivi economici viene considerata in modo omogeneo senza possibilità di distinguere il genere, la specifica condizione di inattività (pensionati, persone con malattia/disabilità, inattivi impegnati in compiti di cura familiare, studenti), la fascia di età, come del resto emerge in alcune indagini nazionali di tipo trasversale condotte in alcuni Paesi europei (tra cui Regno Unito, Spagna, Estonia) su campioni rappresentativi con un range d'età molto esteso (Aluoja et al., 2004; Camacho et al., 2024; Faggio - Nickell, 2003; Kamerāde et al., 2019; Norberto et al., 2021; Poortinga, 2007). In tutti questi studi, la condizione di non lavoro di disoccupati e inattivi è associata a un incremento dell'incidenza di problemi di salute psicofisica, misurati con vari indicatori quali elevato ricorso alle cure psichiatriche erogate dai servizi di salute mentale, alti livelli di depressione e ansia, minore soddisfazione di vita, maggiore incidenza dei fattori di rischio legati allo stile di vita (fumo, alcol, cattive abitudini alimentari), tendenze suicidarie.

Sono rari gli studi che riescono a mettere a fuoco range di età più limitati, perlomeno distinguendo la fascia della prima età attiva (35-54 anni) dalle successive.

In linea con questi risultati, lo studio europeo di tipo cross-nazionale condotto da Buffel et al. (2015) su due set di dati tratti dalla *European Social*

Survey (2006 e 2012) e relativi al periodo di recessione economica, conferma **la correlazione tra mancanza di lavoro e salute mentale della popolazione maschile in età attiva**. Nello specifico, lo studio dimostra come durante le fasi di recessione economica l'aumento dei tassi di disoccupazione e di inattività sia correlato negativamente alla salute mentale degli uomini (e in particolare di quelli più giovani, nella fascia tra i 35 e i 49 anni) rispetto alle donne e alla popolazione in età più avanzata. **La condizione di non lavoro è associata a livelli elevati di depressione e tendenze suicidiarie negli uomini senza lavoro più giovani** (35-49 anni), investendo sia i disoccupati sia gli inattivi, e in modo più significativo gli inattivi per malattia e disabilità. Inoltre, nei Paesi europei più fortemente colpiti dalla crisi, la differenza in termini di salute tra i disoccupati che cercano attivamente lavoro e quelli che non lo cercano – con questi ultimi più depressi – tenderebbe a ridursi. Nei Paesi caratterizzati da un forte aumento della disoccupazione, coloro che cercano lavoro risultano più depressi, probabilmente a causa delle ridotte possibilità di trovare un nuovo impiego. Al contrario, i lavoratori scoraggiati risulterebbero meno depressi, forse perché più facile per loro accettare una situazione di crisi comune a molte altre persone e quindi vissuta in modo meno stigmatizzante (Clark, 2003; Clark et al., 2010).

Più recentemente, andando cioè oltre le indagini riferite all'impatto della recessione del 2008, **il tema si coniuga con quello della crescente insicurezza e precarietà del lavoro**. Interessante, a questo proposito, lo studio condotto da Lu et al. (2023) che confronta i livelli di salute mentale dei lavoratori della *gig economy* (lavoro a chiamata), dei lavoratori regolarmente occupati e dei soggetti privi di lavoro retribuito (disoccupati e inattivi). Le analisi di tipo longitudinale sono state condotte su due set di dati tratti dalla *UK Household Longitudinal Study* (T1 riferito al 2017-2019; T2 riferito al 2019-2021) al fine di valutare l'impatto sulla salute mentale nelle diverse transizioni lavorative intervenute tra i due tempi considerati dallo studio (transizione da "non lavoro" in T1 a "lavoro retribuito", oppure a "lavoro a chiamata", o "non lavoro retribuito" in T2). Sebbene l'articolo includa tra le parole chiave "*economic inactivity*", di fatto la categoria delle persone "economicamente inattive" viene accorpata a quella dei disoccupati e, insieme a questa, inclusa nella più ampia categoria di coloro che sono privi di lavoro retribuito, quest'ultima confrontata a sua volta con quella dei lavoratori a chiamata e con quella dei lavoratori a tempo pieno o parziale. Le analisi considerano anche il ruolo della variabile genere nel valutare l'impatto della transizione lavorativa sulla salute. I risultati evidenziano come per entrambi i generi, il lavoro a chiamata si associ a una salute mentale peggiore rispetto al lavoro regolare. **Gli uomini che non lavorano (disoccupati e inattivi) tendono a soffrire maggiormente rispetto alle donne come conseguenza della precarietà finanziaria e della solitudine**

generata dalla mancanza di lavoro; per loro quindi la transizione dal non lavoro a forme di lavoro precario (quali il *gig work*) sembra migliorare il benessere, riducendo solitudine e incertezza economica. Come altri studi, anche questo rivela differenze significative tra i generi che possono essere indicative dei diversi significati socioculturali attribuiti al lavoro retribuito da parte di uomini e donne. Sebbene non indagate direttamente nello studio, le norme di genere tradizionali e una chiara divisione delle aspettative legata ai ruoli maschile e femminile potrebbero aiutare a spiegare perché disoccupazione e inattività abbiano un impatto negativo sulla salute degli uomini e perché – sempre per gli uomini – la transizione dal non lavoro al lavoro precario abbia un impatto positivo sulla loro salute mentale. Questo aspetto culturale verrà ripreso nel paragrafo dedicato alle dinamiche socio-relazionali e identitarie connesse al non lavoro maschile.

Sempre rimanendo all'interno di questo filone di studi sul legame tra non lavoro e salute, si distinguono alcune ricerche maggiormente indirizzate a indagare il tema dell'inattività economica, in modo distinto dalla condizione di disoccupazione. Si tratta di un numero esiguo di studi riferiti al contesto britannico in cui la condizione di "inattivo economico" (*economically inactive population*) è analizzata come categoria specifica (coloro che non lavorano né cercano attivamente lavoro) di maggior rischio in confronto alle categorie dei "disoccupati" e degli "occupati" (Brown et al., 2012; Fone - Dunstan, 2006; Fone et al., 2007) e differenziata in sottogruppi sulla base delle ragioni dell'inattività (inattivi malati cronici-invalidi; inattivi per scelta o necessità di cura di un familiare; studenti; prepensionati). Rimane la difficoltà di confrontare queste diverse condizioni di inattività, considerando anche genere ed età, e di riflettere sul fenomeno dell'inattività maschile nella mezza età (*middle age*) differenziandola dalla fascia giovane e da quella del prepensionamento/pensionamento. Vediamo cosa emerge da questi tre studi.

Lo studio di tipo trasversale e comparativo di Brown et al. (2012) concentra l'attenzione sul tema della salute della popolazione economicamente inattiva in Scozia, utilizzando dati del 2003 tratti dalla *Scottish Health Survey* sulla popolazione in età lavorativa (16-64 anni). L'obiettivo è confrontare lo stato di salute psicofisico (per esempio, malattie respiratorie e cardiovascolari) e l'adozione di comportamenti a rischio (quali fumo, assunzione di alcol, bassi livelli di attività fisica, scorrette abitudini alimentari) sia in tre differenti categorie di persone (occupate, disoccupate ed "economicamente inattive"), sia in tre specifici sottogruppi di inattivi. La categoria delle persone "economicamente inattive" (che in base ai dati disponibili rappresentava il 23% della popolazione) viene infatti ulteriormente suddivisa in tre sottocategorie: uomini/donne inattivi/e a causa di malattia cronica (uomini: 54,5%; donne: 45,5%); inattivi/e impegnati in casa e/o nella

cura di un familiare (uomini: 9%; donne: 91%); inattivi/e "altri" (perlopiù studenti e in misura minima prepensionati distribuiti equamente tra uomini e donne). I risultati mostrano che la categoria delle persone "economicamente inattive" – e nello specifico la sottocategoria degli inattivi per malattia cronica – riporta una condizione di salute significativamente peggiore rispetto a occupati e disoccupati. Tra gli inattivi/e, coloro che si occupano della casa e della famiglia (prevalentemente donne) riportano una salute mentale migliore rispetto alle altre persone incluse nella categoria degli "economicamente inattivi". Se complessivamente questo studio evidenzia il maggior rischio di esiti negativi sulla salute psicofisica nella popolazione degli economicamente inattivi, sottolinea anche che **quello degli inattivi economici è tutt'altro che un gruppo omogeneo**, e ciò impone una maggiore attenzione degli studi alle sottocategorie e ai fattori descrittivi (fascia d'età, genere, scolarità).

Anche i due studi *cross-sectional* di Fone et al. (Fone - Dunstan, 2006; Fone et al., 2007) basati su campioni rappresentativi raccolti nel contesto inglese (limitata al Galles la prima indagine, più estesa territorialmente la seconda), entrambi condotti tramite questionario postale inviato a soggetti d'età compresa tra i 18 e i 74 anni, considerano gli effetti dell'inattività economica sulla salute mentale. L'aspetto interessante di questi studi è una duplice misurazione dell'inattività, considerata sia a livello individuale (condizione lavorativa individuale), sia a livello ambientale (misurando il grado di svantaggio sociale della specifica zona di residenza dei soggetti). L'obiettivo è quello di studiare – tramite analisi multilivello – l'associazione tra condizione lavorativa e salute mentale tenendo conto del livello di svantaggio sociale dei luoghi di vita delle persone. Entrambi **gli studi confermano un'associazione più forte tra salute mentale e deprivazione ambientale per le persone economicamente inattive**. Lo studio del 2006 (Fone - Dunstan, 2006) confronta tre gruppi di soggetti (occupati, disoccupati economicamente attivi, disoccupati economicamente inattivi). A livello individuale, livelli più bassi di salute mentale erano significativamente associati sia allo stato di economicamente inattivo sia a quello di disoccupato, con una più forte associazione con l'inattività economica. Inoltre, **livelli più bassi di salute mentale risultavano associati all'inattività economica nella mezza età**, in particolare nella fascia tra i 40 e i 50 anni, fase in cui l'individuo si trova in una posizione centrale di supporto verso gli altri membri della famiglia (figli o genitori anziani): se in questo periodo egli è economicamente inattivo, la pressione derivante dal non poter adempiere a questo ruolo genera un declino significativo del benessere mentale. Infine, le analisi multilivello che considerano le variabili contestuali (cioè il livello ambientale di svantaggio sociale) mostrano come **il fatto di vivere in un'area svantaggiata produca effetti negativi superiori**

sulla salute mentale nelle persone economicamente inattive rispetto a disoccupati e occupati.

Lo studio successivo (Fone et al., 2007) ha coinvolto partecipanti di entrambi i generi (gli uomini costituiscono il 44,8% del campione) e ha confrontato vari gruppi in base alla condizione lavorativa (occupati, disoccupati, in cerca di lavoro, inattivi). Nel sottogruppo dei soggetti economicamente inattivi sono state considerate e distinte sei sottocategorie (persone che si occupano a tempo pieno della casa/figli; persone che svolgono da lunga data il ruolo di caregiver; studenti a tempo pieno; persone impossibilitate a lavorare a causa di una malattia permanente o disabilità; persone in pensione). Lo studio conferma l'associazione tra inattività economica e disturbi mentali (ansia e depressione), evidenziando che il gruppo più a rischio per la salute mentale sia quello degli inattivi malati e/o disabili che risiedono in zone socialmente svantaggiate (cioè caratterizzate da alti tassi di inattività e ricorso ai sussidi di invalidità). **L'effetto della disabilità/malattia sulla salute mentale risulta quindi significativamente maggiore per le persone che vivono in aree con elevati livelli di inattività economica** (svantaggio sociale). Tale rischio varia, inoltre, in base all'età dei soggetti: l'associazione tra problemi di salute mentale e l'inattività lavorativa per malati/disabili si attenua con l'aumentare dell'età. In altri termini, non essere in grado di lavorare, a causa di una malattia o disabilità permanente, sembra avere un effetto negativo maggiore sulle persone più giovani rispetto a quelle di età più avanzata.

Ai tre studi sopradescritti, vanno aggiunti i risultati di due indagini (Buxton et al., 2005; Farfan-Portet et al., 2010) che, sebbene orientate su altre tematiche (il lavoro di cura la prima indagine, il prepensionamento la seconda), contengono alcune indicazioni interessanti per il nostro tema.

Se complessivamente il gruppo degli inattivi sembra caratterizzarsi per maggior rischio in termini di benessere e salute, risultati meno lineari sembrerebbero caratterizzare il sottogruppo degli inattivi impegnati in compiti di cura familiare. Tale condizione è stata analizzata in uno studio cross-nazionale (Belgio, Gran Bretagna) (Farfan-Portet et al., 2010) relativo all'impatto delle attività di *caregiving* sulla salute mentale, da cui emerge che **essere impegnati in attività di *caregiving* risulta generalmente associato a un minor rischio di disagio mentale**. In un confronto condotto nei due Paesi tra occupati, inattivi e disoccupati, tutti in età da lavoro (25-59 anni) e tutti coinvolti in compiti di cura familiare, è emerso nella popolazione inattiva un effetto positivo sulla salute svolto proprio dall'essere impegnati in compiti/responsabilità di cura. Le responsabilità di cura sembrerebbero avere effetti positivi in termini di ricompense di ruolo e sentimenti di realizzazione, **anche se tale dato sembra più solido per le donne inattive e meno per gli uomini** (Farfan-Portet et al., 2010).

Infine, un'indagine epidemiologica britannica (Buxton et al., 2005) mostra che la condizione di inattività legata al prepensionamento risulta connessa a più elevati livelli di disagio mentale (ansia e depressione) negli uomini inattivi di mezza età (50-64 anni) in confronto al gruppo degli occupati. Lo studio è interessante perché è uno dei pochi che considera la fascia d'età dai 50 anni.

Pur nelle frammentarietà dei risultati e con tutti i limiti evidenziati, questo primo filone consente di riflettere sulla duplice connessione "non lavoro e salute mentale" o "salute mentale e non lavoro", offrendo soprattutto indicazioni su alcune variabili chiave di tipo individuale e contestuale che sarebbe utile considerare nello sforzo di classificazione delle condizioni di inattività economica.

Nei due filoni successivi risulta ancora più sfumata la distinzione tra le categorie lavorative dei disoccupati (in particolare quelli di lungo periodo) e degli inattivi.

Il reinserimento lavorativo: fattori ostacolanti e facilitanti

Un secondo ambito di ricerca è rappresentato dall'esplorazione dei fattori che ostacolano o, al contrario, facilitano il reinserimento lavorativo delle persone che – disoccupate o inattive – sono senza lavoro. Questo ambito è strettamente legato al precedente: la mancanza di lavoro viene interpretata come un fenomeno che ha sicuramente effetti negativi dal punto di vista del singolo e del contesto sociale e rispetto al quale è quindi importante introdurre tutte le risorse disponibili per arginarlo. C'è da evidenziare come osservazione critica che la condizione di non lavoro è spesso interpretata come una condizione che le persone possono modificare attraverso volontà e impegno personale, sorvolando, invece, sul ruolo giocato dalle strutture economiche e sociali. **Sono diffuse le interpretazioni che attribuiscono la responsabilità dell'inattività o della disoccupazione ai singoli individui**, presentandola come l'esito di limiti o fatiche personali che possono essere superati grazie alla ricerca attiva di un lavoro e al miglioramento delle proprie competenze. Da questa impostazione concettuale nasce un filone di letteratura, di estrazione prevalentemente psicologica, che ha come obiettivo quello di aiutare le persone a uscire dallo stato di disoccupazione/inattività attraverso uno sforzo continuo di autopromozione, sviluppo della propria *employability* e adattamento al contesto (Boland, 2016). **Il rischio implicito è quello di offrire una lettura della non occupazione come un effetto dell'incapacità dei singoli di reinserirsi nel mercato del lavoro per scarse competenze o carenti spinte motivazionali** (Daskalaki - Simosi, 2018).

Veniamo ora agli studi esaminati. Come anticipato, ancora di più rispetto ai contributi descritti nel precedente paragrafo, questi studi tendono a non distinguere le diverse condizioni, per cui la disoccupazione di lungo periodo e l'inattività economica tendono a essere considerate un'unica categoria, all'interno della quale è a volte possibile estrapolare un'attenzione mirata al sottogruppo delle persone inattive a causa di malattia o disabilità.

Per quanto riguarda l'analisi delle barriere al rientro lavorativo, lo studio qualitativo di Grant et al. (2019) esplora i fattori individuali e situazionali identificati come ostacolo al ritorno al lavoro sia per le persone disoccupate da lungo periodo sia per le persone in condizione di malattia o disabilità. La prospettiva adottata è duplice poiché vengono intervistate sia persone *off work* (disoccupati, inattivi con problemi di salute/disabilità) sia lavoratori/datori di lavoro. I risultati mettono in luce le principali barriere tematizzate dalle persone disoccupate e malate (quali paura e ansia, mancanza di fiducia in sé stessi, sofferenza e dolore, problemi finanziari ed economici) e quelle tematizzate dai lavoratori/datori di lavoro (quali esigenze aziendali, questioni attitudinali, cultura e dimensioni dell'organizzazione, atteggiamento dei datori di lavoro, impatto di stereotipi e pregiudizi negativi sulla disabilità). **Si rileva come il tratto della pigrizia sia un tratto comune a molti stereotipi sociali relativi a persone disabili o inabili, come del resto evocato potentemente dal termine stesso di "inattivo"**.

Per quanto riguarda invece i fattori che possono facilitare e supportare il rientro lavorativo, la letteratura psicologica è rivolta a esaminare l'*employability* delle persone che non hanno più un lavoro attraverso programmi di assistenza e formazione individuale, collegandosi al tema più ampio delle politiche attive del lavoro. Si tratta di studi che hanno valutato l'efficacia di specifici programmi. In questa direzione, lo studio di McGuire-Snieckus e Caulfield (2018) mostra l'importanza dei programmi a supporto del reinserimento lavorativo rivolti a specifiche categorie di persone (ex detenuti, disoccupati) nel sostenere l'autodeterminazione professionale, le aspirazioni e la fiducia in sé e nel lavoro, l'autoconsapevolezza dei propri punti di forza e di debolezza in relazione al lavoro e all'occupazione. Anche Whelan et al. (2018) esaminano un intervento a supporto di disoccupati irlandesi di lungo periodo iscritti nei centri per l'impiego, analizzandone gli effetti in termini di benessere psicologico, resilienza e occupabilità percepita. L'obiettivo dell'intervento è sostenere i disoccupati nel rafforzamento del loro benessere, nella costruzione di speranza, resilienza e autoefficacia professionale al fine di migliorare l'occupabilità e aumentare l'accesso al mondo del lavoro. Lo studio mira a valutare i cambiamenti, per esempio, nel benessere psicologico, nell'efficacia professionale e nella speranza, che si verificano a seguito della partecipazione a un intervento caratterizzato da forte sostegno rispetto agli interventi di routine. I risultati (che non sono

ancora disponibili) contribuiranno a informare le politiche e le pratiche indicando se un approccio terapeutico al sostegno alla ricerca di lavoro è più efficace per i disoccupati di lunga durata rispetto al sostegno disponibile di routine (e meno terapeutico). I risultati saranno importanti anche per comprendere cosa funziona e per chi, al fine di annullare gli effetti psicologici negativi della disoccupazione, costruire il capitale psicologico e migliorare la percezione individuale di occupabilità.

Inattività economica: dinamiche socio-relazionali e identitarie

Un terzo filone di studi consente di spostare l'attenzione dall'ambito strettamente lavorativo a quello sociale e familiare, allargando la riflessione sui significati e sull'impatto che il processo di disconnessione/distacco dal mercato del lavoro assume negli uomini adulti in età attiva. A partire da alcuni studi è quindi possibile riflettere sui processi relazionali e simbolici che la mancanza di lavoro innesca negli uomini in età attiva, investendo dimensioni chiave della loro vita familiare (in particolare coniugale) e dell'identità sociale (identità di ruolo, identità di genere) (Gonalons-Pons - Gangl, 2021).

Pur scontando il limite metodologico già menzionato precedentemente relativo a misure e dati empirici da cui non è possibile differenziare le diverse condizioni di non lavoro (in particolare distinguendo l'inattività economica dalla disoccupazione), emerge da alcuni studi **la complessità dei processi di ridefinizione identitaria e una loro maggiore criticità nei contesti in cui la condizione di inattività maschile sfida norme e aspettative di genere tradizionali**, in particolare le norme sociali legate al ruolo maschile di *breadwinner* in grado di provvedere ai bisogni dei propri familiari (genitori, figli, partner) (Gonalons-Pons - Gangl, 2021; Nixon, 2006; 2009).

Il tema trova ampio spazio in ambito economico nel filone di ricerche che esaminano il grado di associazione tra disoccupazione (maschile) e rischio di separazione coniugale, come per esempio riportato nello studio longitudinale condotto da Solaz et al. (2020) che, confrontando i dati di cinque nazioni europee (Belgio, Finlandia, Francia, Germania e Italia), evidenzia come la perdita del lavoro da parte del principale percettore di reddito familiare influisca sulla stabilità dell'unione coniugale, quale esito di un meccanismo economico di stress finanziario tale da destabilizzare la coppia.

Una diversa spiegazione di questa associazione chiama in causa meccanismi socioculturali, come dimostrato in un recente studio cross-nazionale condotto da Gonalons-Pons e Gangl (2021) che ha utilizzato serie di dati rappresentativi di tipo longitudinale (dal 2004 al 2014) relativi a famiglie

eterosessuali sposate e conviventi di 29 nazioni tra Stati Uniti ed Europa con l'obiettivo di comprendere il ruolo dei meccanismi di tipo socioculturale nella spiegazione del nesso tra disoccupazione e aumento delle crisi coniugali. Prima di entrare nel merito dei risultati dello studio, occorre premettere quella che viene considerata dagli stessi autori una delle principali debolezze metodologiche di questo studio, peraltro analoga a molti altri studi già citati in questo capitolo. Il limite è rappresentato dalla misurazione della condizione di disoccupazione e inattività che, pur rimandando alle definizioni standard dell'ILO (2019), non consente di distinguere le situazioni in cui c'è stata perdita effettiva del lavoro da quelle non legate a perdita di un lavoro (per esempio nel caso di studenti, casalinghe, ecc.). Questa distinzione, secondo gli autori, è cruciale poiché le situazioni di mancanza di lavoro che non sono conseguenti alla perdita del lavoro potrebbero essere meno inclini a generare conflitti di tipo relazionale. Per ovviare a ciò, gli autori hanno condotto analisi di sensibilità utilizzando un sottoinsieme di nazioni per le quali erano disponibili informazioni longitudinali sulle storie occupazionali individuali: ciò ha consentito di identificare con precisione le transizioni dall'occupazione alla disoccupazione e quindi codificare le situazioni di inattività caratterizzate da perdita effettiva del lavoro. Pur con questa premessa metodologica che ancora una volta documenta i limiti connessi alla misurazione delle condizioni di disoccupazione/inattività e la difficoltà di considerare le traiettorie/transizioni nella vita professionale delle persone, i risultati di questo studio sono interessanti perché dimostrano il ruolo che i meccanismi simbolico-culturali (in particolare le norme di genere) rivestono nella spiegazione dell'associazione tra disoccupazione maschile e separazione coniugale. Questi meccanismi fanno riferimento all'insieme delle credenze e delle aspettative sociali che in una società definiscono la mascolinità e la femminilità e i relativi ruoli di genere. Tali norme tradizionalmente prescrivono alle donne comportamenti volti a rispondere ai bisogni di cura della famiglia e agli uomini comportamenti volti al successo professionale, da cui deriva il modello del *male breadwinner* che assegna all'uomo il ruolo di principale – se non unico – percettore di reddito della famiglia (soprattutto nelle coppie sposate, meno nelle coabitanti[2]). Sebbene sia indubbio che nelle società occidentali si stia verificando un graduale cambiamento delle norme di genere, è anche documentato come le norme relative ai ruoli maschili e femminili stiano cam-

[2] Come riportato dagli autori stessi di questa ricerca longitudinale, studi precedenti hanno evidenziato che l'aderenza alle norme di genere ha maggiori conseguenze nel matrimonio rispetto alla convivenza, sia perché le aspettative sociali legate al genere sono più marcate nel matrimonio (Ferree, 2010; Pepin et al., 2018; Shelton - John, 1993), sia perché gli incentivi istituzionali sono più forti (Brines - Joyner, 1999; Nock, 1998).

biando a diversa velocità. Sul fronte femminile, il cambiamento è stato più rapido, rendendo in molti contesti più accettabile lo standard di una donna non esclusivamente dedita alla cura della famiglia ma impegnata nel lavoro retribuito extradomestico. Invece, sul fronte maschile, la *male breadwinner norm* pare più lenta a modificarsi, cosicché la pressione sociale sugli uomini affinché soddisfino il ruolo di capofamiglia rimane forte, così come il peso simbolico assegnato all'occupazione maschile (Killewald, 2016; Knight - Brinton, 2017; Rao, 2017). Come conseguenza, laddove questa norma di genere viene violata (per esempio nelle coppie in cui l'uomo non lavora), la coppia risulta più soggetta a sanzioni sociali e stigmatizzazione (per esempio, derisione, giudizi negativi o critiche). Ed **è questo meccanismo connesso ai significati e ai valori (*gender social stress mechanism*) a minare il legame di coppia e aumentare il rischio di crisi**. Confrontando i dati di varie nazioni, emerge infatti dallo studio di Gonalons-Pons e Gangl (2021) che nelle nazioni in cui il modello del *male breadwinner* è culturalmente radicato (come Grecia, Italia, Spagna, Portogallo, Polonia, Ungheria, Slovacchia, Repubblica Ceca), è più probabile che la disoccupazione maschile venga socialmente percepita come violazione di una norma centrale di genere, aumentando significativamente il rischio di crisi del legame coniugale; tale meccanismo risulta inoltre più marcato nelle coppie sposate rispetto a quelle conviventi che sono soggette a meno forti aspettative di genere. Invece, nelle nazioni caratterizzate da una minore adesione alla norma del capofamiglia maschile e dove quindi è socialmente accettato che l'uomo non sia l'unico o principale percettore di reddito (per esempio Svezia, Danimarca, Norvegia, Finlandia, Paesi Bassi, Islanda), è minore anche il disagio e lo stigma sperimentato dall'uomo e dalla coppia in caso di perdita del lavoro maschile. In questi contesti, la disoccupazione maschile risulta fattore quasi irrilevante per la stabilità della relazione di coppia.

Sulla stessa linea di riflessione si colloca lo studio, più datato ma estremamente interessante, condotto da Ashwin e Lytkina (2004) che descrivono la condizione di "doppia marginalizzazione" tipica degli uomini che nella società russa hanno perso il lavoro. In un contesto quale quello russo considerato dalle autrici tradizionalista rispetto alle norme di genere e in cui l'identità maschile è storicamente fondata quasi esclusivamente sul ruolo di principale percettore di reddito, parlare di doppia marginalizzazione degli uomini russi sposta l'attenzione dal solo ambito occupazionale al ruolo degli uomini all'interno della famiglia. La perdita della funzione di *breadwinner* in seguito a disoccupazione, bassi salari o instabilità lavorativa determina in questo contesto l'incapacità o impossibilità di ridefinire un ruolo e uno status alternativo nella sfera domestica, che rimane culturalmente considerata ambito femminile. Questo porterebbe a **una "doppia marginalizzazione" intesa come esclusione dal lavoro e contemporanea esclusione**

simbolica (e talvolta materiale) dalla famiglia. Usando un approccio misto quali-quantitativo, basato su interviste condotte in diverse città russe e su dati di survey, lo studio mostra che la maggioranza degli uomini che avevano perso lo status di *breadwinner* sperimentava depressione, perdita di autostima e abuso di alcol. Solo una minoranza riusciva a evitare questi esiti, e ciò **grazie alla costruzione di ruoli alternativi socialmente accettabili** (per esempio lavori domestici "maschili" come le riparazioni, o il ruolo di nonno dopo la pensione). Per i più, la mancanza di spazi alternativi (famiglia, società civile, volontariato) in cui poter costruire valore, identità e autostima al di fuori del lavoro salariato rendeva questo processo identitario molto difficile. I partecipanti alla ricerca erano due gruppi distinti di soggetti, uomini disoccupati e uomini inattivi, i primi reperiti attraverso i registri ufficiali e l'iscrizione ai centri per l'impiego, i secondi (prepensionati, uomini scoraggiati o non disposti ad accettare lavori ritenuti incompatibili con il precedente status lavorativo, quali ex piloti, ex ingegneri) reperiti tramite i registri dei poveri. La differenza tra disoccupazione e inattività è visibile soprattutto nelle modalità di selezione dei partecipanti alla ricerca: mentre la disoccupazione è rilevata attraverso i registri di disoccupazione e la registrazione presso i servizi per l'impiego, l'inattività economica emerge come condizione sociale e biografica più ampia, legata alla povertà, alla pensione anticipata o allo scoraggiamento. Nelle interviste gli uomini descrivono il loro rapporto con il lavoro: alcuni sono impegnati nella ricerca occupazionale, mentre altri dichiarano esplicitamente di avervi rinunciato temporaneamente o definitivamente. Tuttavia, sia gli uomini disoccupati sia quelli economicamente inattivi mostrano dinamiche simili di esclusione e crisi identitaria: indipendentemente dallo status occupazionale (disoccupato o inattivo), è la perdita del ruolo di principale percettore di reddito a produrre difficoltà nella ridefinizione di sé, marginalizzazione all'interno della famiglia, alti livelli di depressione e abuso di alcol.

Oltre alle norme di genere studiate come elemento chiave per comprendere gli effetti dell'inattività economica sull'identità maschile e sulla stabilità di coppia, altri aspetti culturali sono stati oggetto di attenzione e possono contribuire a spiegare le sfide connesse alla ricerca di senso e di significato attribuito al lavoro. Questo tema è evidenziato negli studi qualitativi di Nixon (2006; 2009) che, intervistando 35 uomini disoccupati provenienti dal mondo operaio, con un basso livello di istruzione e scarse qualifiche, rivelano la fatica a rinunciare a un'idea della propria mascolinità costruita – soprattutto per i lavoratori più anziani – intorno al lavoro manuale, alla centralità del corpo e della forza fisica per adattarsi ai cambiamenti del mercato del lavoro postindustriale. **Ciò che quindi sembra costituire uno dei principali ostacoli al loro reinserimento lavorativo in un'economia di servizi è proprio un'idea di "mascolinità", definita "*macho working-class* o**

***protest masculinity*", che trova espressione nel lavoro manuale e rifiuta lavori svalorizzati perché associati alla sfera del femminile** (ufficio, servizi, cura e comunicazione). Le interviste svolte da questo autore hanno coinvolto disoccupati di lungo periodo del Regno Unito, ma – come evidenziato dallo stesso autore – i temi appaiono utili per comprendere la situazione dei disoccupati che sono transitati nella condizione di inattivi. **La disoccupazione legata ai processi di deindustrializzazione diventa così non solo un problema economico e di ruolo familiare, ma una crisi identitaria che minaccia una mascolinità che non trova nuovi significati intorno ai quali ricostruirsi**. Questo risulta in modo ancora più rilevante negli intervistati più anziani dello studio di Nixon (2006), cioè quelli d'età compresa tra i 26 e i 45 anni. I nuovi lavori disponibili richiedono infatti competenze relazionali, comunicative ed emotive, spesso culturalmente associate al lavoro femminile, e implicano controllo delle emozioni, deferenza verso clienti e superiori e una presentazione "addomesticata" del sé. Per molti uomini intervistati, questi tratti sono percepiti come estranei, umilianti o minacciosi; il lavoro manuale resta centrale per l'autostima e la mascolinità portando al rifiuto di nuove opportunità lavorative che comporterebbero il rinnegare parti profonde del proprio sé e della propria storia. Questo significato del lavoro – ossia ciò che è considerato "lavoro" o "vero lavoro" per l'uomo – riflette non tanto delle preferenze e attitudini individuali, quanto una cultura del lavoro socialmente radicata in esperienze di classe, di socializzazione scolastica e lavorativa.

Riflessioni conclusive

Questo contributo nasce dall'obiettivo di analizzare come il tema dell'inattività economica è stato tematizzato e studiato in ambito psicologico, quali le prospettive e i filoni principali, i risultati e i limiti.

L'analisi del materiale bibliografico reperito conferma le difficoltà di studiare una categoria di persone – quella degli inattivi economici – che nasce in modo "residuale" rispetto a quelle di occupati e disoccupati (ILO, 2019), quindi una categoria molto ampia e assai eterogenea al proprio interno, quanto a caratteristiche sociodemografiche (genere, età, scolarità) e storie lavorative.

Questa difficoltà spiega anche il numero molto ridotto di studi specifici sul tema in modo distinto dal fenomeno della disoccupazione e anche il fatto che molti dei contributi siano basati su analisi secondarie di serie storiche di dati di tipo epidemiologico, spesso di non facile comparazione (sia diacronica sia cross-nazionale). A fronte di ciò, risulta inoltre particolarmente arduo – salvo rare eccezioni (Buffel et al., 2015) – individuare i risultati riferiti al tema dell'inattività economica maschile nella fascia d'età

adulta (35-49 anni) distinguendoli da quelli relativi alla fascia giovanile (dai 18 anni) e da quelli relativi alla fase prepensionamento.

Al tempo stesso, emerge dagli studi l'importanza di compiere analisi multilivello basate su un maggior numero di variabili individuali e situazionali che consentirebbero di andare oltre le attuali categorie e sottocategorie di inattivi (studenti, inattivi impegnati in compiti di cura, inattivi con malattia/disabilità, pensionati) per cogliere condizioni diverse connesse non solo a genere ed età ma anche al tipo di transizione lavorativa vissuta dalle persone (Gonalons-Pons - Gangl, 2021). Considerare le traiettorie/transizioni nella vita professionale delle persone sarebbe cruciale per una migliore analisi del fenomeno su gruppi più specifici di inattivi.

Per quanto riguarda i risultati discussi precedentemente in relazione ai tre filoni di studio identificati (il nesso tra inattività economica e salute psicofisica; i fattori correlati al reinserimento lavorativo; le dinamiche socio-relazionali e identitarie connesse all'inattività) occorre ribadire che una lettura del fenomeno dell'inattività maschile esclusivamente orientata in chiave psichiatrico-individuale rischia di non considerarne la complessità e le sfaccettature nel quadro delle profonde trasformazioni socioeconomiche e culturali avvenute nelle società occidentali. La prevalente lettura presente nei contributi analizzati – peraltro non suffragata da studi longitudinali ma solo correlazionali – di un nesso tra inattività e problemi di salute richiede quindi cautela.

Il tema appare invece scarsamente esplorato dal punto di vista psicosociale, cioè con attenzione rivolta al contesto di vita e alla storia delle persone, alle loro aspirazioni ed esperienze formative, ai significati che le transizioni economico-lavorative rivestono a livello identitario e socio-familiare. Alcuni spunti emersi in questa disamina sono interessanti perché consentono di riflettere sui meccanismi simbolico-culturali connessi alla condizione di inattività economica e sui processi di ridefinizione identitaria. A questo riguardo, appare cruciale studiare il valore simbolico assegnato all'interno di ogni cultura ai comportamenti economico-lavorativi individuali e di coppia, così come le pressioni sociali che ne scaturiscono investendo le idee di mascolinità e le norme di definizione dei ruoli maschili e femminili.

Sarà quindi importante, grazie allo studio empirico presentato nella Parte Quinta del volume, comprendere – attraverso la narrazione della storia personale e professionale – le aspirazioni formative e lavorative, le esperienze, nonché le ragioni e i significati connessi alla condizione di inattività economico-lavorativa; esplorare le fatiche e le risorse percepite rispetto a un mercato del lavoro profondamente trasformato; esplorare infine, come la condizione di inattività lavorativa (e la sua durata) influenzino l'esperienza relazionale e i processi di ridefinizione identitaria a livello personale, familiare e sociale, con particolare attenzione all'identità di genere, all'identità di ruolo e alle credenze sulla mascolinità.

2.4. La prospettiva storico-sociale

L'inattività come realtà e utopia nel Novecento italiano

di Gianpiero Fumi

Benestanti, domestici e altri: la popolazione "economicamente passiva"

Come le statistiche hanno dovuto fare i conti con molteplici condizioni "non standard" di lavoro, caratterizzate da precarietà, mobilità interprofessionale, lavoro sommerso (Capitolo 1.1)[1], analogamente **la distinzione tra "attivi" e "inattivi" si scontra con situazioni intermedie e gruppi dai confini incerti**. Non vi sono dubbi sul fatto che gli "oziosi" siano "inattivi". Ma chi faceva parte di questa cerchia? I censimenti postunitari fanno riferimento a "capitalisti, benestanti, pensionati" e a "persone che vivono specialmente di reddito". Nel censimento del 1901, le "persone non occupate in alcuna professione" si suddividevano in tre gruppi: le persone che vivono specialmente di reddito, quelle mantenute dalla famiglia, le persone assistite dalla carità pubblica o privata o viventi a carico dello Stato. Il primo gruppo a sua volta era così suddiviso (Tabella 1):

Tabella 1 - Persone che vivono specialmente di reddito, in Italia (1901)

	Maschi	Femmine	Totale
Capitalisti e benestanti	237.359	273.920	511.279
Pensionati	64.237	25.236	89.473

Fonte: *Censimento* (1901), vol. IV, pp. 124-125.

In effetti i *rentiers* erano elementi centrali e in vista delle élite nobiliari e borghesi nelle città ottocentesche, ma rappresentavano un gruppo dai contorni sfumati e mutevoli (Scatamacchia, 2008, p. 106, n. 10 e pp. 145-154). In un Paese di grandi e piccoli proprietari terrieri, i percettori di

[1] Per le figure miste, si pensi agli operai-contadini nelle aree periurbane messe in luce dalle indagini sociali sin dai primi del Novecento, ai diversi equilibri che emergono dalle indagini dell'INEA sui bilanci di famiglia, al ruolo dell'agricoltura "a tempo parziale" e "non professionale" messa in luce dai censimenti e dalla ricerca sociale dal 1971 in avanti.

qualche rendita erano milioni, anche se in condizioni assai diverse tra loro, tanto che molti possidenti di terreni e fabbricati, oltre a percepire l'affitto, svolgevano altri lavori e attività, come il conduttore agricolo o il commerciante. Nel Novecento, l'aumento di risparmi e investimenti, di patrimoni ed eredità, e l'emergere di consulenti e gestori finanziari, trasformarono molti *rentiers* in puri *rent-seekers*, che vivono di investimenti finanziari effettuati da operatori professionali specializzati.

Dove collocare poi malati e detenuti, cioè persone in stato di inattività temporanea? In passato, **i ricoverati negli orfanotrofi, negli ospizi, nelle carceri penitenziarie, nelle case di lavoro per i poveri, erano spesso tenuti a svolgere qualche lavoro** (Giulianelli, 2008). In questo modo essi contribuivano alle spese del ricovero e si attuava l'antico principio per cui il lavoro "migliora" l'uomo e la donna. Lo svolgimento di attività manuali negli istituti era rilevato nei censimenti, mentre la sua assenza entrava nel conteggio della popolazione "economicamente passiva". Nel censimento del 1901 i detenuti che «eseguivano qualche lavoro furono classificati sotto la voce del mestiere che facevano, e così sono andati ad accrescere il numero dei calzolai, dei sarti, dei tipografi, dei fabbricanti di stuoie, ecc., allo stato libero». Essi dovevano indicare «la loro occupazione attuale, e non quella che avevano nello stato di libertà; lo stesso dicasi per i ricoverati in ospizi di carità, manicomi, ecc.» (*Censimento. Istruzioni*, 1900, pp. LXXVIII e 198). A loro volta, tra Ottocento e Novecento alcuni istituti – soprattutto orfanotrofi, colonie agricole e altre strutture per minori – oltre a leggere e scrivere insegnavano un mestiere attraverso la formazione professionale e l'apprendistato (Cenedella - Fumi, 2015). In questo modo ci si proponeva di ridurre la dipendenza degli assistiti dalla "carità pubblica", rendendoli autonomi come lavoratori e persino come potenziali imprenditori.

Tra le altre figure "inattive", religiose e religiosi, in particolare quelli senza cura d'anime, dediti alla contemplazione e dipendenti dalla carità altrui, nel Settecento-Ottocento furono fatti oggetto di attacchi e soppressioni insieme ai loro ordini e congregazioni, a motivo della loro presunta "inutilità" e dannosità sociale. Di fatto, le adesioni alle diverse forme di vita religiosa, nella clausura o nel mondo, non sono cessate. Qui non è in gioco solo e tanto la loro inclusione o meno nella popolazione attiva, quanto la loro influenza sull'attitudine e la cultura del lavoro della popolazione in generale.

Una categoria che ha sperimentato un cambiamento di attenzione sono le persone senza lavoro. **Dai primi del Novecento, i disoccupati sono stati inclusi nella popolazione attiva**, un riconoscimento tardivo del fenomeno della disoccupazione nell'economia moderna. Si noti però che da questa "scoperta" statistica all'introduzione dell'assicurazione contro la disoccupazione passarono altri trent'anni (Alberti, 2011; 2012; 2013; 2019).

Figura 1 - Diverse categorie affollano la Galleria del lavoro all'Esposizione internazionale del Sempione, Milano 1906 (disegno di Aldo Mazza)

Fonte: Guida-Ricordo dell'Esposizione di Milano, Milano, M. Frank e C., 1906, p. 65 (qui da https://graficheincomune.comune.milano.it).

Per le attività domestiche, femminili e maschili, l'inserimento nella popolazione attiva è stato più difficoltoso, malgrado la loro grande consistenza (Fouquet, 1985; 2004). Con l'affermazione di teorie del valore imperniate sul lavoro produttivo, l'intreccio tra produzione e riproduzione, tra lavoro in famiglia e lavoro retribuito, è stato sciolto ed è prevalsa una separazione concettuale tra la sfera della domesticità e quella del mercato. Assistenza, educazione, gestione della casa, lavoro a domicilio – attività prevalentemente femminili, specialmente le prime – **si sono viste misconoscere il carattere di "lavoro" e sono rimaste nella sfera del privato**, considerato come il regno dell'oblatività, della gratuità, dell'informale, e per questo sono regredite in termini di reddito e status (Sarti et al., 2018).

Tra queste attività spicca il servizio domestico. In passato un mestiere assai diffuso, ma atipico, perché normalmente comportava la coabitazione con la famiglia ospitante e un lavoro senza orari, contratto e contributi. Per questo si tendeva a considerare le "collaboratrici familiari" come parte del nucleo in cui prestavano servizio, arrivando a includere anch'esse nella popolazione "economicamente passiva" (*infra*; cfr. Sarti, 2005; Ead., 2013, pp. 71-74). La Costituzione italiana sancisce la tutela del lavoro «in tutte le sue forme ed applicazioni» (art. 35). Ma gli articoli successivi fanno riferimento solo al lavoro retribuito, **ignorando il lavoro casalingo e quello di cura**. Per le donne la Carta afferma la tutela della lavoratrice e la protezione anche della sua funzione familiare (art. 37). Le attività domestiche hanno acquisito rilevanza costituzionale solo successivamente, con la sentenza n. 179/1995 della Corte costituzionale che ha riconosciuto il lavoro della casalinga come attività lavorativa a pieno titolo e, dunque, come attività tutelata dall'art. 35 della Costituzione. Di fatto, già dal dopoguerra alcune organizzazioni

di collaboratrici domestiche avevano assunto come impegno la tutela del loro lavoro attraverso il contratto collettivo e la formazione professionale, arrivando a ottenere alcune misure pensionistiche a carattere volontario. Ma solo dagli anni Settanta nei dibattiti del movimento femminista entrò la **critica all'idea del lavoro domestico e familiare come "non lavoro"** (Sarti et al., 2018; Busi, 2020; Capitano, 2024). Poi, dopo un periodo di declino, il ricorso delle famiglie al servizio domestico è tornato a crescere, per assistere le persone non autosufficienti o per consentire il lavoro extradomestico dei componenti la famiglia (Colombo, 2005; Zanfrini, 2005).

Ai primi del Novecento questi nuclei di "inattivi" (per gli "inabili al lavoro" si veda il paragrafo seguente) iniziarono a essere raggruppati sotto l'etichetta di "popolazione economicamente passiva", intesa come l'insieme delle persone «non occupate abitualmente in qualche lavoro, come molta parte delle donne, dei fanciulli e dei vecchi, e quelle addette al servizio domestico» (*Censimento*, 1901, vol. V, p. LXXIV). Vi era sottesa una chiara preoccupazione di tipo malthusiano, che divenne esplicita quando uno dei primi sociologi economici italiani effettuò un'indagine su popolazione attiva e inattiva (D'Ambrosio, 1909)[2]. Con il fascismo si aggiunse l'idea che "il numero è potenza" per cui, per ridurre il numero di coloro che sono improduttivi o inutili alla collettività, si doveva agire sulla riproduzione anche attraverso l'eugenetica (Fiore, 1936).

L'"inabilità al lavoro" e il welfare

L'industrializzazione ha reso più problematico l'impiego dei disabili, a causa di ambienti, ritmi e modalità incompatibili con chi aveva capacità fisiche o intellettive di lavoro ridotte. Ad allontanare i soggetti fragili sono stati anche la corsa delle imprese all'efficienza, nonché l'introduzione di una responsabilità giuridica dei datori di lavoro per l'integrità fisica dei dipendenti. Nel Novecento si è anche affermato **il concetto di "sana e robusta costituzione fisica"**, che attesta l'idoneità per scopi lavorativi (soprattutto nel pubblico impiego, nell'insegnamento, nelle ferrovie), per ragioni sportive, per motivi previdenziali (nelle società di mutuo soccorso). A selezionare i sani provvedeva anche la scuola, e non tanto nell'interesse dell'alunno. Infatti, durante il fascismo, per iscriversi agli istituti di istruzione secondaria, gli alunni dovevano addirittura certificare

[2] «Ultimo in Italia a tentare di sostituirsi al Malthus, come formulatore di uno schema teorico del movimento della popolazione, è M.A. D'Ambrosio, il quale crede che non si debba confrontare la progressione della popolazione con quella delle sussistenze, ma la progressione della popolazione economicamente attiva con quella economicamente passiva» (Fanfani, 1934, p. 117).

la sana e robusta costituzione fisica e l'assenza di imperfezioni tali da diminuire il prestigio di un insegnante o da impedirgli il pieno adempimento dei suoi doveri. Il preside, non accettando le conclusioni del certificato medico, può ordinare la visita medica fiscale a spese dell'interessato[3].

Inoltre il dirigente scolastico doveva allontanare «gli alunni o candidati affetti da malattie contagiose o ripugnanti»[4]. Erano ammesse deroghe riguardo all'iscrizione e alle modalità degli esami per i mutilati e gli invalidi di guerra e per altri disabili, in particolare i ciechi, ma si trattava di concessioni ed entro certi limiti[5]. Almeno per il pubblico impiego negli anni Trenta furono introdotti ulteriori requisiti riguardanti la "buona condotta morale e politica" e l'essere o meno sposati. Quest'ultima discriminazione a danno dei celibi ovviamente si inseriva nella politica natalista del regime (Valsecchi - Volpe, 2024). Infine, come ulteriore discriminante si aggiunse il requisito della "razza".

Il risultato di tutto ciò è che **le persone con disabilità sono state lungamente una fascia debole e ai margini del mercato del lavoro**, presentando un elevato grado di inattività, oppure, per gli occupati, facendo registrare guadagni inferiori, abbandoni prematuri, opportunità lavorative enormemente ridotte a causa delle barriere architettoniche (Biagiotti, 2024). In questa situazione, alcune categorie si sono mosse controcorrente e hanno acquisito progressivamente spazi e dignità nel lavoro. Grazie a costoro, si è iniziato a superare una concezione dell'invalidità come limite oggettivo ed è emersa, lentamente, un'idea di disabilità come caratteristica della persona. Anche grazie ai progressi della medicina del lavoro, di tecnologie abilitanti, dei programmi formativi, dell'impegno di imprese ed enti del terzo settore, **l'"inattitudine al lavoro" ha ceduto il passo a una realtà più aperta e flessibile**, basata sull'adattamento del posto di lavoro e sul potenziamento dei soggetti a capacità ridotta, sull'attenzione alle fragilità (Omnès - Bruno, 2004).

Il principio della riabilitazione e del reinserimento lavorativo è nato nell'ambito degli infortuni sul lavoro. Sul finire dell'Ottocento gli operai

---

[3] R.d. 4 maggio 1925, n. 653, *Regolamento sugli alunni, gli esami e le tasse negli istituti medi di istruzione*, art. 2.

[4] *Ibidem*, art. 5.

[5] «I mutilati o invalidi di guerra e coloro che dalla nascita o per causa sopravvenuta non abbiano la piena capacità funzionale degli organi per sostenere tutte le prove di esame, possono […] ottenere la dispensa totale o parziale dalle singole prove con l'obbligo di sottoporsi, ove sia possibile, ad esperimenti che dalla Commissione siano ritenuti equipollenti, e che consisteranno, secondo i casi, per le prove scritte o grafiche, in colloqui, o in trascrizioni di traduzione o in esecuzioni sulla lavagna per mano di uno degli esaminatori, per le prove orali, in risposte per iscritto da parte dei candidati, e per le prove pratiche, in spiegazioni date a voce o sulla lavagna» (*ibidem*, art. 102). Ai ciechi era concessa l'iscrizione all'istituto magistrale solo per conseguire l'abilitazione a insegnare negli istituti dei ciechi (artt. 2 e 102).

dell'industria ottennero il diritto al risarcimento del danno, grazie alla nascita di un'assicurazione *ad hoc* stipulata dalle imprese, prima su base volontaria e poi obbligatoria. Al risarcimento si affiancarono il riadattamento e la reintegrazione del lavoro soprattutto con la carneficina della Prima guerra mondiale. Essa lasciò **un numero enorme di invalidi e mutilati**: in Italia circa 470.000 i soldati, giovani e adulti, che riportarono mutilazioni di guerra, 40.000 con gravi patologie psichiche e altri 14.000 grandi invalidi (Labanca, 2016). Considerati i numeri, per la loro assistenza – affidata a un apposito ente – si distinsero i soggetti che avevano perso integralmente la capacità di provvedere a sé stessi da coloro che conservavano una residua capacità lavorativa. Ai primi furono riconosciute pensioni e assegni assistenziali. A beneficio dei secondi furono introdotte **misure per il recupero delle capacità lavorative residue e, quindi, il collocamento obbligatorio** presso enti pubblici e imprese private di una percentuale di individui commisurata al numero dei dipendenti. Quest'ultima misura era fondata sul «supremo dovere di gratitudine e di fratellanza» dinanzi alle «benemerenze acquisite dagli invalidi verso la patria». Nel pubblico impiego si permise anche agli ex combattenti di ritornare nei posti che occupavano prima del conflitto. A quel punto gli invalidi di guerra protestarono e ottennero a loro volta di rimpiazzare migliaia di donne nei ruoli delle Ferrovie dello Stato. Quanto al settore privato, mancavano norme imperative. Il semplice appello a reimpiegare gli invalidi diede risultati modesti sul piano occupazionale. Il fascismo completò le prestazioni sanitarie e le misure per il riadattamento professionale degli invalidi di guerra, ma nell'insieme trovò impiego un numero abbastanza circoscritto di invalidi e di orfani di guerra, poiché l'obbligo di assunzione riguardava le sole aziende maggiori ed era sempre subordinato all'assunzione degli ex combattenti (Fumi, 2002).

Nel secondo dopoguerra l'istituto del collocamento obbligatorio fu esteso agli invalidi del lavoro, escludendo l'amministrazione pubblica ma ampliando la platea delle imprese soggette all'obbligo. Erano interessati coloro che avevano subito una riduzione di capacità lavorativa superiore al 40% a causa di infortunio sul lavoro o malattia professionale, a condizione che l'invalidità non fosse totale e non si mettessero a rischio la salute dei compagni di lavoro o la sicurezza degli impianti.

Nella nostra Costituzione il lavoro è richiamato in generale e sotto precise specie: gli occupati, i disoccupati, i minori che lavorano o si preparano con lo studio, le donne che lavorano. Vi sono inoltre **gli inabili al lavoro**, ai quali è attribuito il diritto a ricevere sussidi e cure, speculare a quello al lavoro degli abili ma subordinato alla mancanza di mezzi sufficienti (art. 38). Partendo dall'eredità del Ventennio e dei nuovi principi costituzionali di giustizia e solidarietà sociale, nelle successive legislature sono stati proposti e in parte adottati numerosi provvedimenti a favore delle diverse categorie

di "inabili". Si sviluppò così un assetto incoerente, con sperequazioni di trattamento economico e assistenziale e di opportunità lavorative tra persone con minorazioni simili. A lungo furono avvantaggiati gli invalidi e i mutilati di guerra, cresciuti a causa del secondo conflitto mondiale. Enti e associazioni si ridussero a dispensatori di pensioni e di posti di lavoro "protetti". Il collocamento obbligatorio era separato dalle politiche del lavoro e soprattutto la sua applicazione si scontrò con molte resistenze da parte delle imprese, essendo misure «esclusivamente impositive, applicate sulla base di elenchi che non prevedevano alcun accertamento attitudinale, prive di ogni incentivo, consulenza o assistenza tecnico-organizzativa alle imprese». Nonostante che gli studi e le esperienze internazionali evidenziassero sempre più la prospettiva del reinserimento nell'attività produttiva, nell'artigianato e anche nell'industria, **le aziende finivano «per convincersi che il "minorato fisico" fosse un soggetto necessariamente inabile al lavoro»** (*ibidem*, pp. 93-94).

All'epoca l'Istat realizzò alcune indagini speciali. Nel 1959 la popolazione con disabilità risultò composta da 580.000 individui (11,6 ogni mille abitanti). Queste persone non erano totalmente escluse dal mercato del lavoro, ma erano evidenti «le notevolissime difficoltà di inserimento, appena attenuate per quelle categorie che presentavano handicap compatibili con le professioni più diffuse o che fruivano di qualche garanzia occupazionale per legge». Nonostante che il 62% degli invalidi fosse in età lavorativa, solo il 10% risultava inserito nelle forze di lavoro (ossia tra gli "attivi"). Gli occupati disabili rappresentavano meno del 3% del totale degli occupati nel Paese, mentre gli inattivi disabili (casalinghe, studenti, pensionati o altro) assommavano a quasi il 18% della popolazione totale nella stessa condizione. La natura dell'handicap, le leggi, l'esistenza o meno di servizi di orientamento e di riabilitazione professionale sostenevano l'inserimento lavorativo di alcune categorie più di altre. Il quoziente di attività andava dal 13-16% dei sordomuti e degli invalidi negli arti (quest'ultima era la categoria più numerosa) al 3-4% degli affetti da malattie mentali e dei non vedenti. Il numero assai modesto di disabili disoccupati o in cerca di prima occupazione era un segnale del basso livello di aspettative nel trovare un impiego. **La ridottissima partecipazione dei disabili al mondo del lavoro**, nonostante il ciclo di alta domanda, era ancora più marcata per le donne (*ibidem*, pp. 97-98).

Gli autori dell'indagine si chiesero se questa situazione potesse essere l'effetto di una disincentivazione al lavoro legata ai sussidi di natura economica o assistenziale allora previsti. In realtà, nei sistemi di protezione e sostegno emergevano significative carenze. Solo il 38% degli invalidi disponeva di una copertura previdenziale o mutualistica in grado di sostenere le proprie esigenze sanitarie, il 14% ricorreva all'assistenza pubblica, mentre

il 48% degli invalidi era privo di qualsiasi forma di assistenza correlata alla propria condizione (*ibidem*, pp. 99-100). Un altro dato di fatto è che all'epoca **ci si orientò sempre più verso l'idea della competenza medica nel settore dell'handicap, equiparandolo a una malattia**; e che la conoscenza delle diverse sindromi registrò un avanzamento rilevante, ampliando le possibilità di intervento medico di tipo preventivo, terapeutico e riabilitativo. Ma la prevalente inattività dei disabili nell'Italia del dopoguerra non può essere attribuita interamente alla medicalizzazione dello sguardo sull'handicap e all'effettiva disponibilità di nuovi servizi sanitari.

La condizione dei disabili mutò profondamente dagli anni Sessanta, quando si registrarono numerose innovazioni normative. La legge n. 1539/1962 riconobbe **la figura degli invalidi civili**, numericamente la categoria più numerosa[6], attribuendo loro anche il diritto a essere assunti a certe condizioni. Nel 1966, a seguito di questo ampliamento dei soggetti, in Italia circa 450.000 persone sarebbero state occupate grazie alle quote riservate alle diverse categorie, ma è un dato non verificabile (*ibidem*, p. 106). Seguirono la legge n. 482/1968, che fissava la prima disciplina generale del collocamento obbligatorio e che, pur mantenendo tutti i limiti del sistema vigente[7], portò ad avere un quadro complessivo del numero dei lavoratori iscritti e occupati[8]; la legge n. 517/1977 sull'integrazione scolastica; la legge n. 180/1978 (c.d. legge Basaglia) che, oltre a limitare fortemente i trattamenti sanitari obbligatori per le malattie mentali, ha trasferito la loro prevenzione, cura e riabilitazione dagli ospedali psichiatrici ai servizi

[6] Cfr. nota 8.

[7] La legge n. 482/1968 manteneva una divisione rigida tra le categorie protette, nelle aliquote e negli elenchi degli aspiranti al collocamento. Altri limiti erano la scelta dell'impresa media o medio-grande come unico ambito di applicazione della legge, escludendo la piccola impresa e l'artigianato. Erano esclusi tutti gli handicappati psichici. Per il settore privato continuava a persistere la riserva di almeno la metà dei posti alle mansioni più generiche (custode, portiere, magazziniere, ascensorista, bigliettaio, guardiano di parcheggi e di magazzini e simili). Questa disposizione, abbinata all'obbligo per il settore pubblico di assumere senza concorso il personale fuori ruolo tra i disabili in una proporzione sino al 40% del personale ausiliario o equiparato, di fatto negava la necessità di un processo di qualificazione dei disabili. Inoltre, l'intero congegno della legge si limitava al collocamento obbligatorio, omettendo ogni collegamento con gli altri momenti attraverso i quali si sviluppava il processo di integrazione lavorativa. Ancora, la gestione del collocamento era affidata interamente agli uffici provinciali del lavoro, mentre la partecipazione degli enti e delle associazioni all'inserimento lavorativo dei disabili era del tutto marginale.

[8] Il numero di lavoratori con diverso tipo di disabilità iscritti alle liste speciali ai sensi della legge n. 482/1968 si aggirava a fine 1976 intorno a 167mila soggetti, mentre quelli occupati erano 285mila (80% in aziende private, 20% in enti pubblici). Nei dieci anni successivi il numero di iscritti alle liste aumentò e gli occupati rimasero stabili nel settore privato, mentre aumentarono gli occupati nel settore pubblico. In queste statistiche la categoria più numerosa erano gli invalidi civili, pari al 60% del totale dei lavoratori iscritti e occupati. Era però anche quella con la minor proporzione di occupati rispetto agli iscritti, sia per la sua maggior consistenza, sia perché il collocamento delle altre categorie era più risalente nel tempo (Isfol, 1987).

extraospedalieri; la legge n. 104/1992, legge-quadro per l'assistenza, l'integrazione sociale e i diritti delle persone handicappate. Quest'ultimo provvedimento aveva come obiettivi l'autonomia e l'integrazione sociale dei soggetti, anche mediante la rimozione delle cause invalidanti. Per questo ha posto l'accento sulla formazione professionale, anche personalizzata, e sull'integrazione lavorativa, estendendo il collocamento obbligatorio a coloro che «sono affetti da minorazione psichica, i quali abbiano una capacità lavorativa che ne consente l'impiego in mansioni compatibili. Ai fini dell'avviamento al lavoro, la valutazione della persona handicappata tiene conto della capacità lavorativa e relazionale dell'individuo e non solo della minorazione fisica o psichica» (art. 19). Ai fini dell'assunzione nel settore pubblico e privato, per le persone riconosciute disabili non è più richiesta la certificazione di sana e robusta costituzione fisica. In seguito, queste disposizioni sono state attuate o modificate da ulteriori provvedimenti, come la legge n. 162/1998, che ha introdotto piani personalizzati di sostegno a persone con disabilità permanente e grave limitazione dell'autonomia personale; la legge n. 68/1999, che ha confermato gli obblighi per le imprese del collocamento obbligatorio delle categorie protette, prevedendo strumenti di collocamento mirato, e altre misure. In questo modo, **la partecipazione al mercato del lavoro di persone un tempo escluse in quanto considerate "inabili" o "minorate" si è affermata irreversibilmente**, anche se non sono mancati resistenze e ritardi.

La costruzione sociale dell'inattività: giovani e anziani

Nella società industriale **il lavoro ha assunto una centralità assoluta** e la "vittoria dell'*homo faber*" ha oscurato le altre dimensioni dell'agire umano (Arendt, 2017). Per questo servono giustificazioni per tollerare che intere fasce d'età, i giovani e gli anziani, siano inattive a prescindere dalla loro reale capacità di lavoro. Ai primi è richiesto di partecipare a qualche percorso di istruzione che li prepari a inserirsi nel mondo del lavoro. Ai secondi è concesso di lasciare il lavoro perché hanno già lavorato a lungo e accantonato risorse, in forma di risparmi, assicurazioni private e contribuzioni obbligatorie, che permettono loro di rimanere indipendenti (Chamberlain, 2018, p. 8).

In passato **non esisteva un'età fissa di uscita dal lavoro**. Agli inizi del Novecento le istruzioni per il censimento della popolazione precisavano: «chi non esercita più una professione, perché, per esempio, si è ritirato dal commercio o dagli affari o fu collocato a riposo con pensione, e vive di mezzi propri, deve dichiarare […] di essere benestante o pensionato secondo i casi» (*Censimento. Istruzioni*, 1900, p. 198). Così, non essendoci

un'età prefissata per cessare l'attività, capitava che gli individui dichiarassero di essere in condizioni professionali anche quando non lo erano più per ragioni di malattia o di vecchiaia[9]. L'introduzione della **pensione di vecchiaia ha determinato uno spartiacque tra l'età lavorativa e l'età del pensionamento** (Tabella 2), contribuendo a dettare le classiche scansioni della vita: adolescente, giovane, adulto, anziano. Ma sebbene gli istituti statistici usino le classi convenzionali (per esempio 0-14, 15-64, 65+), negli ultimi decenni quelle scansioni sono cambiate, nel quadro di un progressivo allungamento della durata di vita (Tabella 3). **L'ingresso dei giovani nell'età adulta si è spostato in avanti** per effetto della lunga scolarizzazione. Da tempo si parla anche di un'"adolescenza di ritorno" e di "adulti giovani", per evidenziare una fase ancora all'insegna della dipendenza affettiva dai genitori, della ricerca di identità personale e del desiderio di tenere sempre aperta ogni opportunità. In questo modo la transizione all'età adulta è differita e più sfumata che in passato.

Tabella 2 - Primi schemi nazionali di assicurazione obbligatoria per la vecchiaia

Paese	Anno
Germania	1889
Danimarca	1891
Regno Unito	1908
Francia	1910
Svezia	1913
Italia	1919
Stati Uniti	1935
Svizzera	1948

Tabella 3 - Speranza di vita alla nascita in Italia

Anno	1861	1901	1931	1961	1991	2021
N. anni d'età	30,5	42,8	54,9	69,8	77	82,5

[9] «Nel censimento fu lasciata facoltà a ciascun individuo di dichiarare, secondo sua scienza e coscienza, quale fosse la sua occupazione ordinaria, e molti, i quali per motivo d'età o di stato fisico, non erano più in grado di esercitare un mestiere, non volendo far risultare di avere smessa ogni occupazione e di vivere a carico della famiglia, indicarono nella scheda la professione che avevano un tempo esercitata. Ne risultò che un numero notevole di persone d'età molto avanzata dichiararono di essere facchini, pescatori, marinai, minatori, ecc., mentre probabilmente esse non erano più in condizione da poter esercitare quei mestieri faticosi» (*Censimento*, 1901, vol. V, p. XXIII).

Con l'allungamento della speranza di vita anche l'età anziana si è dilatata. Il termine *ad quem* si è spostato in avanti, mentre il suo inizio resta legato al regime previdenziale, che regola la cessazione dall'attività lavorativa e il godimento della pensione. Convenzionalmente l'uscita dal mercato del lavoro è a 65 anni, ma per molti essa è avvenuta prima (cfr. Capitolo 1.3), per effetto di misure strutturali come la pensione anticipata per le professioni usuranti, agevolazioni temporanee come "opzione donna", la concessione di sussidi in attesa del raggiungimento dei requisiti (scivolo pensionistico) o di ammortizzatori sociali per ristrutturazioni aziendali e crisi settoriali (cassa integrazione straordinaria). Come si vede, non sempre l'uscita è volontaria: "cinquantenni fuori", titolava un'indagine sui prepensionamenti forzati dei lavoratori più "anziani" di un grande stabilimento siderurgico (Persichella, 1990).

La tendenza ad anticipare il pensionamento è parte della storia dell'età pensionabile. In Italia, per i dipendenti del settore privato una legge del 1952 di riordinamento delle pensioni introdusse un requisito minimo di soli 15 anni di contribuzione per avere diritto alla pensione di vecchiaia[10]. Ulteriori incentivi al pensionamento sono venuti da un welfare sempre più generoso: dal 1969 la "pensione di anzianità", cioè il pensionamento anticipato rispetto all'età della pensione di vecchiaia purché con 35 anni di contributi, l'indicizzazione della pensione rispetto all'inflazione e alla dinamica salariale, ecc. Negli anni seguenti venne consentito anche il cumulo della pensione di vecchiaia con lo stipendio, poi abolito.

Per i dipendenti del settore pubblico, nel 1956 fu introdotta la cosiddetta "baby pensione", cioè il diritto di ricevere la pensione con soli 25 anni di servizio, riducibili a 20 anni nel caso delle donne coniugate o con prole (Ferrera et al., 2012, pp. 124-128). La soglia dell'età fu abbassata drasticamente allorché, nel 1973, ai dipendenti pubblici fu concesso di ritirarsi dal lavoro con 20 anni di contributi – 15 nel caso di donne coniugate o con prole – e con età inferiore ai 40 anni. L'abolizione definitiva delle "baby pensioni" è avvenuta nel 1995, ma l'accesso alle pensioni da parte di chi aveva già maturato il diritto è proseguito nel tempo. Secondo dati del 2011, il numero complessivo di individui andati in pensione con meno di 50 anni di età ammontava a oltre mezzo milione. Circa 17.000 persone risultavano andate in pensione a 35 anni di età. Oltre all'impatto sui conti previdenziali[11], questa

[10] In deroga a tale norma, nel 1952-1962 le pensioni minime furono corrisposte anche a lavoratori con anzianità contributiva inferiore ai 15 anni, di fatto una sorta di "pensione sociale" per i lavoratori dipendenti.

[11] I requisiti contributivi fissati nel 1973 erano: 14 anni 6 mesi e 1 giorno di contributi per le donne sposate e/o aventi figli (cioè, donne sposate anche senza figli e donne con figli anche non sposate); 20 anni per gli uomini dipendenti statali; 25 per i dipendenti degli enti locali.

misura è divenuta il simbolo di un Paese che attraverso trattamenti previdenziali agevolati ha favorito le classi "anziane" più che quelle giovani.

Nella storia della previdenza si sono registrati anche orientamenti opposti, quando si è data **la facoltà di posticipare l'età di pensionamento**: un'opzione consentita per esempio nel 1977 alle donne, per favorire la parità di genere. Più spesso lo spostamento in avanti dell'età del pensionamento è derivato da norme più restrittive di accesso alla pensione anticipata, alla luce dell'allungamento della speranza di vita e del calo demografico. Negli ultimi decenni è stata riscontrata anche la tendenza a posticipare volontariamente il ritiro dal mercato del lavoro e prolungare l'esperienza professionale, specialmente tra le categorie più qualificate (Marcaletti, 2007).

Il lavoro tra dovere e autorealizzazione

Se l'età industriale è stata un'età "lavoristica" per eccellenza, il fascismo pose il lavoro anche come cardine della vita pubblica. Nel 1927 la Carta del lavoro dichiarò il lavoro un'attività finalizzata all'interesse della nazione (che è «un organismo avente fini, vita, mezzi di azione superiori per potenza e durata a quelli degli individui divisi o raggruppati che la compongono») e quindi da inquadrare in forme sindacali e corporative sotto il controllo dello Stato. Si legge nel documento:

> Il lavoro, sotto tutte le sue forme […] è un dovere sociale. A questo titolo, e solo a questo titolo, è tutelato dallo Stato. Il complesso della produzione è unitario dal punto di vista nazionale; i suoi obbiettivi sono unitari e si riassumono nel benessere dei singoli e nello sviluppo della potenza nazionale.

Questa filosofia condizionò sia l'organizzazione amministrativa dello Stato, sia l'ordinamento giuridico – la Carta del lavoro venne posta in premessa al Codice civile del 1942, oltre a ispirarne il libro quinto dedicato ai rapporti di lavoro –, sia le politiche sociali e del lavoro del Ventennio.

È a partire da questa **enfasi sul lavoro produttivo e sul suo contributo al benessere della nazione** che il regime prestò attenzione alle situazioni che impediscono il lavoro. La Carta del lavoro si proponeva infatti

> il perfezionamento dell'assicurazione infortuni; il miglioramento e l'estensione dell'assicurazione maternità; l'assicurazione delle malattie professionali e della tubercolosi come avviamento all'assicurazione generale contro tutte le malattie; il perfezionamento dell'assicurazione contro la disoccupazione involontaria; l'adozione di forme speciali assicurative dotalizie pei giovani lavoratori,

tutte forme di assistenza e previdenza che lo Stato fascista avrebbe poi effettivamente implementato (salvo l'ultima).

L'incipit della Costituzione del 1948 recita che «l'Italia è una Repubblica democratica fondata sul lavoro». Il lavoro resta dunque essenziale e in ciò si esprime – ha affermato Pietro Ichino (2008) – «il rifiuto di tutti i privilegi di casta, di classe o di ceto sociale che nel corso dei secoli passati si sono manifestati soprattutto nell'esenzione dal lavoro». Ma si esprime «al tempo stesso la scelta di attribuire valore prioritario alla capacità e alla volontà della persona – qualsiasi persona, quali che ne siano le origini sociali, il censo, la dotazione culturale – di aprirsi al rapporto di cooperazione con i propri simili, di porsi al servizio del prossimo». A parte la visione personalista anziché organicista che ispira la nuova carta fondamentale, a parte il "diritto" al lavoro, entrambi assenti dalla Carta del lavoro fascista, nella Costituzione il lavoro è richiamato in un'accezione molto più ampia che in passato: «ogni cittadino ha il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società» (art. 4). Commenta Ichino:

> se leggiamo l'articolo 1 insieme all'articolo 4 che garantisce al cittadino la più ampia libertà di scelta del come rendersi utile al Paese, vediamo che in questo concetto non sono comprese soltanto tutte le figure tradizionali del lavoro subordinato e di quello autonomo, ma anche l'attività dell'imprenditore che valorizza il lavoro altrui, nonché qualsiasi altra attività umana, purché in qualche modo e misura "concorra al progresso materiale o spirituale della società". Dunque, non solo il lavoro dipendente e retribuito, ma anche il volontariato o il lavoro di cura (Ichino, 2008, pp. 123-125).

Il lavoro retribuito è stato il riferimento principale delle politiche e delle culture sociali nel dopoguerra. Non vi è dubbio sul fatto che la *Golden Age* si sia imperniata su una potente mobilitazione del lavoro, specialmente extradomestico e maschile. A partire dagli anni Settanta gli atteggiamenti verso il lavoro sono però cambiati. Per esempio, il volume *The Silent Revolution* di R. Inglehart, politologo e sociologo americano, analizzò i cambiamenti culturali in atto nelle società avanzate, a cominciare dai Paesi europei. Con la conquista del benessere da parte di una quota maggioritaria della società si era avuto uno spostamento diffuso dai bisogni di natura materiale a istanze di tipo post-materialistica. L'orientamento valoriale aveva dato sempre più importanza a temi quali i diritti e la partecipazione sociale e, nella vita privata, al tempo libero e alla ricerca di significato esistenziale. Tale cambiamento era più evidente tra le generazioni con livelli di istruzione più elevati, maggiormente inclini a riflettere sul proprio ruolo all'interno della società e più attrezzate a compiere scelte di vita consapevoli (Inglehart, 1977).

L'analisi e le teorie di Inglehart aiutano a comprendere la "disattivazione" dal lavoro in periodi più recenti. Infatti, i nuovi orientamenti valoriali rimasero a lungo inespressi, mantenendo stili di vita caratterizzati da centralità e intensità del lavoro negli equilibri esistenziali, fino al raggiungimento di un certo livello di benessere personale e familiare; o al contrario, fino all'esplodere di crisi generali dell'occupazione. In effetti l'affermazione di valori post-materialistici poteva difficilmente trovare consensi in una fase di crescita economica, anche se instabile, qual è stata l'ultima parte del Novecento. Con le trasformazioni successive, dall'aumento dei livelli di istruzione alla precarizzazione del mercato del lavoro, alla frammentazione delle imprese (outsourcing, consulenza), **la domanda di senso e di autorealizzazione personale è cresciuta**. Le generazioni più giovani si sono confrontate e si confrontano con un contesto strutturalmente incerto, che ostacola la pianificazione di progetti di lungo periodo, come l'accesso alla proprietà abitativa, incrementando la dipendenza economica dalla famiglia d'origine e rendendo più articolato e discontinuo il percorso verso una piena autonomia adulta.

In Italia la ricerca sociale si dedicò più sistematicamente a studiare la "questione giovanile" quando prese avvio un'indagine periodica sulla condizione giovanile da parte dell'Istituto IARD e del sociologo Alessandro Cavalli. Dal 1983 al 2004 sono state condotte sei indagini, una ogni quattro anni, su un campione di soggetti da 15 a 34 anni (inizialmente 24 anni). Gli aspetti che i giovani ritenevano "particolarmente rilevanti" nella propria vita sono sintetizzati nella Tabella 4. La famiglia rimaneva quello maggiormente importante. Allo stesso tempo, emergeva una leggera diminuzione dell'importanza attribuita al lavoro, che però rimaneva alta, e un aumento di attenzione alla vita di relazione (Monzani et al., 2012, pp. 79-82). Questa stagione fu definita del "ritorno al privato", con l'avvertenza che non si trattava di «un ripiegamento nella dimensione dell'individualismo, quanto piuttosto del passaggio da una società incentrata sul collettivo ad una socialità che ruota intorno alla qualità delle relazioni in una dimensione micro-sociale» (Cavalli - Leccardi, 2013, p. 164).

Un'altra lettura "storica" si concentra sulla segmentazione del mercato del lavoro e **sull'emergere nella società italiana di una "seconda società" di soggetti esclusi e precari**, sempre più distanti dalla grande impresa e dal lavoro stabile. Da un lato il mondo dei lavoratori delle grandi imprese e a tempo indeterminato, al centro delle lotte e delle politiche. Dall'altro i dipendenti delle piccole e piccolissime imprese e officine, i lavoratori irregolari e precari, gli studenti frustrati, i giovani delle periferie urbane, un insieme che negli anni Settanta A. Asor Rosa chiamò la "seconda società", quella degli esclusi che si percepivano distanti dalla classe operaia delle grandi fabbriche e dalla sua rappresentanza sindacale e politica (Livi, 2023, pp. 177-178).

Tabella 4 - Gli aspetti importanti nella vita per i giovani nelle indagini dell'Istituto IARD (1983-2004)

Aspetti della vita quotidiana	1983	1987	1992	1996	2000	2004
	Percentuale della risposta "molto importante"					
La famiglia	81,9	82,9	85,6	85,5	85,3	83,1
Il lavoro	67,7	66,6	60,2	62,5	60,5	62,4
L'amicizia	58,4	60,9	70,6	73,1	74,7	79,9
L'attività politica	4,0	2,8	3,7	4,7	2,7	6,1
L'impegno religioso	12,2	12,4	13,2	13,6	10,7	19,1
L'impegno sociale	21,9	17,9	23,5	22,2	17,5	25,2
Lo studio e gli interessi culturali	34,1	32,2	36,4	39,5	33,4	39,8
Lo svago nel tempo libero	43,6	44,2	54,4	53,6	52,1	54,5
Le attività sportive	32,1	31,9	36,1	34,3	32,7	37,8
N. totale delle risposte	4.000	2.000	1.718	1.686	1.429	1.671

Fonte: elaborazione da Monzani et al. (2012), p. 81.

In questi ambienti l'idea di trovare spazio nella grande impresa e ottenere un'occupazione stabile divenne sempre meno attrattiva. Soprattutto tra i giovani, la "liberazione del lavoro" e "dal lavoro" fu sempre più concepita attraverso il ricorso a nuove modalità di impiego. Nel rapporto annuale del 1979, il Censis rilevò una crescente propensione dei giovani verso **il lavoro autonomo**, che permetteva una diversa conciliazione tra l'occupazione e altri obblighi ed esigenze, oltre a un coinvolgimento professionale maggiormente personalizzato, in linea con i livelli di istruzione più elevati rispetto alla generazione precedente. Numerosi giovani operai, anziché la tradizionale lotta per la difesa del posto di lavoro, adottarono forme di "autoflessibilizzazione, integrandosi consapevolmente in un modello di lavoro irregolare". La crisi della grande impresa e/o il rifiuto del lavoro a tempo indeterminato, controllato e regolamentato che la caratterizzava, metteva in secondo piano la discussione ideologica e la critica al capitalismo. In modo più pragmatico e frammentato, emersero le rivendicazioni legate alla soddisfazione di bisogni e desideri individuali e collettivi, focalizzate sulle realtà urbane anziché sulle fabbriche (Livi, 2023, pp. 195-197). I movimenti giovanili scomparvero dalla scena o si trasformano in movimenti pacifisti ed ecologisti, attivi su questioni specifiche, e nacquero nuove forme di occupazione e impegno, come cooperative, gruppi per la salvaguardia dell'ambiente, organismi di volontariato (Ciammariconi, 2023).

La spinta nella generazione post-Sessantotto a "riconcettualizzare" il lavoro si collegava anche a nuovi bisogni di autorealizzazione e autonomia.

Già nel 1978 uno studio di Panorama-Demoskopea descriveva, più sulla base di suggestioni che di dati, il «credo della nuova generazione italiana: fondato soprattutto su **una voglia disperata di realizzare sé stessi, di vivere secondo i propri desideri**». L'assenza di lavoro o la difficoltà di trovarne uno rimaneva un problema rilevante per gli intervistati. Tuttavia, l'indagine mostrava una tendenza dei giovani a

> non riconoscere il lavoro come elemento centrale della loro realizzazione come individui e un orientamento giovanile verso attività manuali o creative, per quanto flessibili, che permettevano loro di organizzare e autogestire il tempo di lavoro in funzione dei loro tempi di vita («Panorama», 14 febbraio 1978; la sintesi in Calanca, 2011).

Anche una coeva indagine Isfol-Censis su giovani e lavoro evidenziava come quest'ultimo rimanesse importante, ma più come fonte di reddito, funzionale al consumo nel tempo libero, che non per il suo valore intrinseco, sicché «più che di una perdita di valore del lavoro rispetto ad altri, si può parlare di un riallineamento del lavoro» (Isfol-Censis, 1977, p. 37; Cavalli - Leccardi, 2013). In effetti la ricerca metteva in luce come i giovani fossero indotti a rifiutare il lavoro manuale contraddistinto da scarse tutele contrattuali, condizioni sfavorevoli o mansioni giudicate monotone e ripetitive. Essi mostravano un forte interesse per orari di lavoro ridotti, una maggiore qualità dell'occupazione e, più in generale, **modelli di vita non interamente centrati sul lavoro**. Infine, dalle interviste emergeva non il rifiuto del lavoro in sé, quanto una diffusa aspirazione a un lavoro indipendente e cooperativo[12].

L'utopia della "fine del lavoro"

L'ozio ha assunto nei secoli significati positivi e negativi. **L'inattività di pochi è stato un elemento distintivo delle classi nobili e delle élite**, un privilegio per chi associava al lavoro il carattere di un'attività servile. È stato però anche un elemento proprio delle categorie intellettuali, dai letterati agli ecclesiastici, che l'hanno riempito di altre forme di lavoro (Mari et al., 2024).

Nell'età delle rivoluzioni industriali si è affermata la centralità del lavoro produttivo, anche **se non sono mancati tentativi di rivalutare il tempo improduttivo**. Per esempio, movimenti come il Romanticismo pongono al centro l'interiorità e la natura umana. Le scienze della persona hanno valorizzato dimensioni quali il riposo, il sogno, la fantasia e l'inconscio e hanno

[12] Il 31% degli intervistati dichiarava di preferire un impiego in cooperativa con altri giovani rispetto al lavoro salariato, il 36% si orientava verso il lavoro autonomo e il 30% verso un'occupazione dipendente.

mostrato che l'identità dell'individuo non si esaurisce nell'attività lavorativa. A ridare valore all'inattività sono stati anche quegli ambienti artistici e letterari che denunciavano il carattere alienante della società industriale. Per l'Ottocento inglese si pensi all'*Ode dell'indolenza* di John Keats, del 1819, o allo scritto di Robert Louis Stevenson *An apology for idlers*, del 1877 – reso in italiano con il titolo "Apologia dei fannulloni" o degli indolenti, oppure con "Elogio dell'ozio" – in cui si critica l'etica vittoriana del lavoro, si difende una vita libera e spontanea esaltando l'ozio come condizione di felicità, bellezza e creatività, e in modo provocatorio si inneggia alla rivolta dei "poltroni" contro l'operosità imposta dalla classe dominante (Bellini, 2024).

A parte poeti e visionari, alcuni ambienti che sognavano una liberazione dalle strutture più opprimenti, gruppi di economisti eterodossi, pensatori meno conformisti, discussero intensamente di lavoro, non lavoro e antilavoro[13]. Sul significato del lavoro vi sono grandi differenze tra il socialismo mutualistico e anarchico di P. J. Proudhon e quello "scientifico" e rivoluzionario di K. Marx. Una testimonianza è lo scritto *Il diritto alla pigrizia*, del 1880, di Paul Lafargue, giornalista e militante socialista, nonché genero di Marx (Mari, 2019). Scriveva Lafargue:

> Una strana follia si è impossessata delle classi operaie delle nazioni in cui domina sovrana la civiltà capitalista. Questa follia trascina con sé quella miseria individuale e sociale che da due secoli tortura la triste umanità. Questa follia è l'amore per il lavoro, la moribonda passione per il lavoro, spinta fino all'esaurimento delle forze vitali dell'individuo e della sua progenie. Invece di reagire contro questa aberrazione mentale i preti, gli economisti e i moralisti hanno reso sacro e santo il lavoro: uomini ciechi e limitati hanno voluto essere più bravi del loro Dio, uomini deboli e spregevoli hanno voluto riabilitare ciò che il loro Dio aveva maledetto. Io, che non mi professo né cristiano, né economista o moralista, contro il loro giudizio, mi appello a quello del loro Dio, mi appello alle spaventose conseguenze del lavoro nella società capitalista contro le prediche della loro morale religiosa, economica e del libero pensiero. Nella società capitalista il lavoro è la causa di ogni degenerazione intellettuale, di ogni deformazione organica.

E ancora:

> È questa l'inesorabile legge della produzione capitalista. Poiché, dando ascolto ai fallaci discorsi degli economisti, i proletari si sono consegnati anima e corpo al vizio del lavoro, essi fanno precipitare la società intera in quelle crisi industriali da sovrapproduzione che sconvolgono l'organismo sociale. […]. I proletari, abbrutiti dal dogma del lavoro, non capiscono che il superlavoro che si sono inflitti nel periodo di presunta prosperità è la causa della loro miseria attuale (Lafargue, 2013, pp. 13-14 e 26).

---

[13] Sono questi i temi propri della storia del pensiero economico, in particolare degli studi sul welfare. Per esempio cfr. Orsi (2018).

Il pamphlet denunciava le umilianti condizioni di lavoro («Dodici ore di lavoro al giorno: ecco l'ideale dei filantropi e dei moralisti del XVIII secolo. Ma siamo riusciti a superare questo *nec plus ultra*! Le fabbriche moderne sono diventate case di correzione ideali dove vengono incarcerate le masse operaie, vengono condannati ai lavori forzati per dodici e quattordici ore non solo gli uomini ma anche le donne e i bambini», *ibidem*, p. 19) e per questo circolò molto negli ambienti socialisti. In Italia fu ripubblicato più volte tra 1891 e 1920 con il titolo *Il diritto all'ozio*. Poi, con l'involuzione politica del Paese, il testo di Lafargue cadde nell'oblio, finché non tornò in auge nel Sessantotto quando, tra 1968 e 1982, ne uscirono ben cinque edizioni presso Feltrinelli e altri editori militanti.

Ancora diverso è il contesto in cui il brano di Lafargue è stato riproposto dagli anni Novanta a oggi, quando in Europa e negli Stati Uniti è stata **teorizzata la progressiva "estinzione" del lavoro e l'emergere di una nuova formazione sociale armonica e creativa**: la cosiddetta società postindustriale, fondata sul primato del lavoro immateriale e sull'espansione del tempo libero. Per esempio, *Il diritto all'ozio* di Lafargue entrò a far parte di un volume intitolato *Economia dell'ozio*, uscito nel 1992 con prefazione di Domenico De Masi, unitamente all'*Elogio dell'ozio* di Bertrand Russell (Lafargue - Russell, 1993; cfr. anche De Masi, 1996; 1999). Quest'ultimo era ben diverso dallo scritto del socialista francese. Durante la Grande depressione il filosofo inglese scrisse una riflessione (*In praise of idleness*) che iniziava così:

> Come molti uomini della mia generazione, fui allevato secondo i precetti del proverbio che dice "l'ozio è il padre di tutti i vizi". Poiché ero un ragazzino assai virtuoso, credevo a tutto ciò che mi dicevano e fu così che la mia coscienza prese l'abitudine di costringermi a lavorare sodo fino ad oggi. Ma sebbene la mia coscienza abbia controllato le mie azioni, le mie opinioni subirono un processo rivoluzionario. Io penso che in questo mondo si lavori troppo, e che mali incalcolabili siano derivati dalla convinzione che il lavoro sia cosa santa e virtuosa (Russell, 1935)[14].

Nel breve scritto si criticava l'idea che il lavoro fosse un dovere morale o lo scopo della vita, sostenendo che questa visione era una costruzione culturale funzionale agli interessi delle classi più agiate. Il piacere attribuito al lavoro è in gran parte un'illusione, alimentata dal senso del dovere o dall'appagamento derivante dall'uso di strumenti tecnici o sistemi ingegnosi, non dal lavoro in sé. Russell respingeva l'idea che il tempo libero portasse a comportamenti dannosi, come sostenevano alcuni. Semmai questi veniva-

[14] Si cita qui dalla traduzione italiana, Milano, Tea, 2012. Il saggio successivo del volume di Russell è dedicato al "sapere inutile".

no da un impiego passivo del tempo libero e dalla stanchezza causata da orari di lavoro eccessivi. L'analisi non poteva ignorare il progresso tecnologico. Dato l'aumento continuo della produttività, già prima della guerra la produzione era divenuta sufficiente a sostenere l'intera popolazione. Di qui l'idea di ridurre l'orario a quattro ore giornaliere, con beneficio per lo sviluppo delle arti, della ricerca o di altre attività di pubblica utilità.

Nuove espressioni di critica radicale al lavoro emersero durante la "supercrescita" degli anni Cinquanta-Sessanta. Come noto, la contestazione studentesca in America e in Europa occidentale generò un movimento «nebuloso, ampiamente sovrapposto ai movimenti contro la guerra e alla controcultura» (Koechlin, 2015, p. 183). Esso faceva riferimento a figure come il sociologo Charles Wright Mills, i filosofi Herbert Marcuse ed Eric Fromm, lo storico e pedagogista Ivan Illich e molti altri. Molti avvertivano l'urgenza di operare un cambiamento rivoluzionario nella società attraverso l'elaborazione di "contromodelli" che rifiutavano in toto il modello socioeconomico vigente, fondato sulla crescita continua di produttività e consumi, lavoro organizzato e gerarchia manageriale, un modello che accomunava conservatori, liberali, socialdemocratici e marxisti-leninisti. Mentre la "vecchia sinistra" era orientata al lavoro e partiti e sindacati condividevano la "mistica del lavoro" (così C. Wright Mills), **la "nuova sinistra" sviluppò una critica totale del "lavoro alienato"**[15]. Marcuse proponeva la distinzione tra bisogni falsi e bisogni autentici e invitava al "grande rifiuto" del sistema vigente, anche se individuava spazi di liberazione del lavoro nell'evoluzione tecnologica (Koechlin, 2015; Crisafulli, 2019).

Negli anni Settanta-Ottanta l'economia capitalistica ha continuato a sviluppare i suoi effetti, anche come sfruttamento e alienazione del lavoro. Tuttavia, temi come la critica alla burocratizzazione e al gigantismo dell'impresa sono stati ripresi dalle teorie manageriali e integrati nella cultura postfordista. La contestazione nell'America degli anni Sessanta-Settanta è stata vista come una reazione al fordismo come regime di lavoro e come ideologia, una reazione che ha spinto una parte di quella generazione a sviluppare «un nuovo atteggiamento verso la vita e il lavoro […] che li ha preparati a trovare la propria strada nel cosiddetto sistema produttivo postindustriale,

[15] Sull'elaborazione di quegli anni cfr. Weeks (2011), che analizza la "demistificazione" e il rifiuto del lavoro e della sua etica da parte femminista e marxista, in particolare sulla base della critica al produttivismo di Jean Baudrillard. Nella seconda parte esamina le alternative: dall'elaborazione di un immaginario "post-lavoro" a singole richieste "utopiche" come la rivendicazione di un reddito garantito di cittadinanza e quella di una settimana lavorativa di 30 ore. Il volume di Chamberlain (2018) condivide con Gorz e Weeks la critica alla "società del lavoro" e la necessità di ridurre il dominio del lavoro remunerato per fare spazio ad attività che rispondano meglio a bisogni, desideri e valori, ma riflette soprattutto sull'esigenza di ricostruire la dimensione della comunità in una "società del post-lavoro".

in rete, orizzontale [flat], ecc.». Da qui avrebbe tratto alimento la stessa rivoluzione digitale, poiché «ribellandosi dai vincoli delle organizzazioni, i giovani imprenditori trovarono uno sbocco economico e l'indipendenza scrivendo programmi software e codici per computer» (Frayssé, 2015, p. 30)[16].

Dagli anni Settanta-Ottanta la critica della società capitalistica ha investito anche il livello dell'esistenza quotidiana, facendo emergere il "capitalismo di ogni giorno" attraverso un profondo ripensamento del lavoro, del tempo libero e dei comportamenti della vita quotidiana. Allo stesso tempo l'analisi della terza rivoluzione industriale e della diffusione dell'automazione, dell'informatica e della terziarizzazione, portò alcuni intellettuali a **immaginare una società "senza lavoro"**. Così nella proposta di André Gorz, le cui idee furono molto popolari all'epoca. Pur riconoscendo che il lavoro retribuito permette di integrare gli individui nella società, Gorz criticava il concetto che il lavoro salariato fosse l'unica forma di realizzazione. All'opposto vedeva nel tempo non lavorativo, libero dal dominio del capitale, un elemento essenziale per lo sviluppo dell'autonomia e della creatività di tutti. In seguito, il fondatore dell'ecologia politica metterà in discussione anche la logica della crescita infinita e della produzione di merci superflue, proponendo un'alternativa basata sulla soddisfazione dei bisogni autentici e sul "sufficiente" (Gorz, 1977[17]; Bousquet [i.e. Gorz], 1978; Gorz, 1982; 1992).

Per liberarsi dal lavoro il filosofo francese ipotizzava la necessità di una drastica riduzione delle ore di lavoro, dato il forte incremento della produttività del lavoro e la necessità di ripensare gli equilibri della vita quotidiana. Come scrisse in *Addio al proletariato*, l'automazione del lavoro industriale avrebbe portato a una diminuzione radicale dell'occupazione industriale e alla fine della "società del lavoro". Era una chance che la sinistra marxista eterodossa doveva cogliere: l'automazione non andava contrastata, bensì accelerata, esigendo in cambio una riduzione radicale dell'orario di lavoro (Aznar, 1994; Vecchi, 2007). Come vedremo, l'idea di ridurre l'orario di lavoro era connaturata alla storia sindacale e riemerse negli anni Settanta e Ottanta, ma con l'obiettivo di aumentare, non ridurre il monte complessivo di lavoro[18].

Una prospettiva simile è quella del saggio *Le travail: une valeur en voie de disparition*, di Dominique Méda, del 1995. La società del lavoro è una

[16] La seconda citazione è di Daniel Bell (Frayssé, 2015, p. 30).

[17] Il volume, apparso originariamente con il nome di M. Bousquet [i.e. A. Gorz], *Écologie et liberté,* fu pubblicato in Italia con il titolo di *Sette tesi per cambiare la vita* (Gorz, 1977). Cfr. Leonardi (2017); Fadini (2024); Chamberlain (2018), cap. 2.

[18] La battaglia per la riduzione dell'orario di lavoro portò a un rapporto dialettico tra Gorz, il sindacato francese della Cfdt e i metalmeccanici tedeschi e italiani, con lo studioso francese che invitava le organizzazioni sindacali a prendere atto che la fabbrica stava cambiando, sostituendo uomini e donne con le macchine (Vecchi, 2007).

categoria "emersa in coincidenza con una situazione politico-sociale determinata". Ma poiché il lavoro non è lo strumento naturale per soddisfare i nostri bisogni naturali, serve un'operazione di "disincantamento del lavoro", per sottrarlo dal carico di aspettative e di proiezioni utopiche che vi si sono sedimentate negli ultimi due secoli. Per liberare la società dalla sua subordinazione al valore economico del tempo occorre sviluppare altre attività collettive o individuali «di modo che ciascuno diventi, come avrebbe voluto Marx, multiattivo» e realizzare un tempo libero «nel senso aristotelico: libero per belle azioni, fonte di ricchezza allo stesso titolo della produzione. […] tempo, valore individuale e collettivo fondamentale, un tempo la cui padronanza e la cui organizzazione ridiventerebbe, dopo tanti secoli di eclissi, un'arte essenziale» (Méda, 1995; 1997, pp. 21, 220 e 232-233).

Una tesi opposta è stata sostenuta da *Addio al lavoro?* di Ricardo Antunes, apparso nel 1995. Dal suo osservatorio brasiliano, il sociologo ha insistito sulle trasformazioni strutturali dell'organizzazione della produzione, dei mercati del lavoro, delle condizioni di lavoro, per evidenziare come il **lavoro vivo sia tutt'altro che scomparso dagli anni Settanta in avanti. Esso continua a occupare una posizione centrale nei percorsi delle persone** e nei processi di riproduzione delle società, anche se mostra una crescente eterogeneità, complessità e frammentazione (Antunes, 2015). Questa analisi, successivamente avvalorata da molti studi, evidenzia l'ambivalenza dei processi di ristrutturazione del lavoro, dove le abilità cognitive e la conoscenza teorica sono divenute sempre più importanti, ma al tempo stesso è aumentata la precarizzazione della classe lavoratrice.

Lavorare meno per lavorare tutti?

La riduzione dell'orario di lavoro è stata sempre un obiettivo dei movimenti sindacali, che nel primo dopoguerra e durante la *Golden Age* ottennero risultati tangibili. A parte la reazione datoriale, non mancarono le resistenze interne. Si temeva che la riduzione degli orari avrebbe portato non a una redistribuzione del lavoro, ma una diminuzione complessiva dell'occupazione e una riduzione dei salari, per effetto di una maggior diffusione delle macchine e dei processi di automazione. Di qui la lentezza del processo, che è stato così sintetizzato:

> se ci volle un cinquantennio di lotte e una guerra mondiale per ottenere la settimana di 48 ore, un altro cinquantennio trascorse prima che si diffondesse una ulteriore diminuzione di orario, intorno alle 40 ore, con sabato non lavorativo. Nel frattempo, proseguirono i conflitti, investendo – a parte l'aumento delle giornate di ferie annuali – gli straordinari e i ritmi.

In particolare

> i tentativi del movimento operaio di limitare il lavoro straordinario, fissando tetti, rendendolo costoso e chiedendo ai lavoratori di non accettarlo, erano finalizzati ad accrescere l'occupazione. Ma questa linea d'azione non ha riscosso grande successo: la rinuncia agli straordinari non era facile, specie per chi aveva età inoltrata e famiglia, perché i salari non bastavano alle esigenze crescenti. Sui regimi di orario non sono sempre stati facili i rapporti tra lavoratori giovani e anziani. Sistemi di riduzione con turnazioni intese a un miglior utilizzo degli impianti […] si sono spesso scontrati con il malcontento dei giovani che, più sensibili alle esigenze di socialità, aborriscono gli orari che occupano sabati, domeniche e serate, nonostante gli scaglionamenti (Musso, 2023, p. 6).

Negli anni Settanta lo slogan "lavorare meno per lavorare tutti" guidò molte lotte operaie, in Italia e in Europa. La richiesta di ridurre l'orario mirava a redistribuire l'occupazione in un periodo difficile per l'economia occidentale, e a migliorare le condizioni di vita dei lavoratori (Blyton, 1982; Andry, 2020; Cavalca - Mingione, 2024; Ciammariconi, 2025). Negli stessi anni fenomeni come l'assenteismo operaio nelle imprese venivano letti come un segnale di stanchezza e disaffezione al lavoro[19].

Inoltre, dopo decenni di crescita **dagli anni Settanta-Ottanta si inizia a registrare un'inversione di tendenza anche nel tasso generale di attività**. Nel dibattito emersero interpretazioni diverse. Alcuni si soffermarono sui mutamenti dell'offerta di lavoro, sottolineando come la precedente crescita dei salari e dei redditi familiari aveva portato le famiglie a posticipare l'entrata nel mercato del lavoro per investire in istruzione, ridurre l'impiego femminile al di fuori della famiglia e anticipare l'uscita dal lavoro. Altre letture si concentrarono sulla bassa domanda di lavoro, che scoraggiava dal cercare un'occupazione giovani, donne e anziani e confermava come l'economia italiana fosse caratterizzata da un equilibrio di sottoccupazione. Altri ancora individuarono la causa della diminuzione degli attivi negli scarsi investimenti in tecnologia e innovazione da parte delle imprese. Di conseguenza necessitavano pochi lavoratori "nel fiore dell'età", mentre venivano espulsi i segmenti meno qualificati della forza lavoro. Un'altra ipotesi era che il mercato italiano si era "balcanizzato", con una componente centrale della forza di lavoro e nuclei di lavoratori più marginali e deboli che subivano i processi di riorganizzazione aziendale (Provasi, 1974).

In effetti, all'interno della grande impresa qualcosa si muoveva per "umanizzare il lavoro", come l'insieme di tecniche ergonomiche, *job rotation*, *job enlargement*, *job enrichment*, ecc. (Pirro, 1999). Anche il nuovo

[19] *Lavorare stanca* (1973), in «Mondo economico», 28, 14, 14 aprile, pp. 17-30, con articoli di G. Fiori e L. Guardamagna.

modello giapponese promuoveva un arricchimento di mansioni, laddove valorizzava il lavoratore "polifunzionale", al contrario di quanto avveniva nel sistema taylorista-fordista. Questi sviluppi furono accolti con una certa attenzione dalle maggiori organizzazioni sindacali. Bruno Trentin, segretario generale della Cgil, rimarcò non la semplice riduzione del lavoro, ma

> la priorità della lotta per accrescere il contenuto professionale delle mansioni e ottenere un maggior peso dei lavoratori nelle decisioni relative all'organizzazione del lavoro, imputando al movimento operaio l'errore di aver condotto una politica dei due tempi, limitandosi a lotte redistributive, ovvero al risarcimento per il lavoro alienato nella società capitalista, rinviando la liberazione del lavoro alla società rivoluzionata (Musso, 2023, pp. 6-7).

In un'economia sempre più globalizzata, da fine secolo le maggiori organizzazioni sindacali e politiche **accantonarono le resistenze a ridurre l'orario, nel segno però di una maggiore flessibilità**. In Italia furono numerosi gli accordi aziendali che ridussero l'orario settimanale a fronte dell'aumento delle ore straordinarie o altre modalità di lavoro (oscillazioni di orario, aumento dei turni, estensione al sabato e alla domenica, ecc.) (Marchetti, 2010; Musso, 2025). La flessibilità ha preso poi la forma dei lavori "non standard" o atipici, cioè a tempo determinato, occasionali, da remoto e altro (Bonato, 2010). Questa flessibilizzazione ha interessato in misura più accentuata le donne, spesso già sottoposte a forme di lavoro precario (Bellavitis - Piccone Stella, 2008; Betti, 2019), ma non ha risparmiato il segmento maschile del lavoro. Intanto il tema della riduzione del tempo di lavoro scompariva dal dibattito pubblico (Elia, 2013; Marchetti, 2017) fino agli anni recenti.

PARTE TERZA

L'Italia nel quadro europeo
Analisi delle fonti statistiche ufficiali

3.1. Il fenomeno dell'inattività maschile in Italia

di Mario Nosvelli, Giulia Rivellini, Giulio Romaldi, Teodora Erika Uberti

Introduzione

Negli ultimi anni, anche in Italia si è osservato un fenomeno che richiama, per alcuni aspetti, la cosiddetta *Great Resignation* di matrice statunitense, ma che si manifesta in forme in parte differenti. Accanto ai cambiamenti di impiego, infatti, si registra un numero crescente di persone che abbandonano definitivamente il mercato del lavoro, uscendo dalle forze di lavoro senza farvi successivamente ritorno.

Nonostante la crescente rilevanza di questo fenomeno nel dibattito sulle trasformazioni del lavoro, l'uscita dalla condizione di attività da parte dei *breadwinner*, ovvero degli uomini adulti tradizionalmente impegnati nel sostentamento economico della famiglia, ha ricevuto finora un'attenzione limitata. Il nucleo centrale di questo capitolo è dunque offrire una descrizione statistica sistematica di tale fenomeno nel contesto italiano. L'obiettivo principale è utilizzare gli indicatori sociodemografici disponibili nella *Rilevazione sulle Forze di Lavoro* per delineare alcune caratteristiche strutturali dell'inattività maschile adulta. In particolare, l'analisi si propone di indagare sia le motivazioni che conducono questi individui ad allontanarsi dal mercato del lavoro, sia l'eterogeneità delle condizioni socioeconomiche e geografiche di partenza che caratterizzano tale scelta.

L'attenzione è rivolta agli uomini adulti di età compresa tra i 35 e i 64 anni che si trovano in condizione di inattività. La scelta di questa fascia di età risponde all'esigenza di escludere dall'analisi sia gli studenti sia i pensionati (o più precisamente la gran parte di essi), i cui status lavorativi, pur rientrando formalmente nella categoria degli inattivi, risultano intrinsecamente differenti rispetto ai soggetti qui considerati.

Le statistiche vengono presentate seguendo uno schema di "piramide rovesciata": l'analisi prende avvio da classi di età ampie, al fine di fornire una visione d'insieme del fenomeno, per poi restringere progressivamente il campo di osservazione fino a concentrarsi sulle fasce più mature della popolazione maschile, in particolare a partire dai 50 anni. Il capitolo è arti-

colato come segue. La prima sezione propone un inquadramento metodologico introduttivo, dedicato alle fonti statistiche utilizzate, alle definizioni teoriche usate nelle fonti statistiche e operative degli indicatori impiegati nell'analisi del mercato del lavoro, e alle classi di età analizzate. Segue una prima parte di analisi basata su dati macro, intitolata "L'inattività e le condizioni lavorative in Italia: una visione d'insieme", così come disponibili nel repository *esploradati.istat.it*, che approfondisce diversi aspetti centrali dell'inattività. La seconda parte, dal titolo "Gli uomini inattivi tra 30 e 54 anni", si fonda invece sui dati micro della *Rilevazione sulle Forze di Lavoro* e consente di esplorare in maggiore dettaglio alcune dimensioni emerse nell'analisi della prima parte.

La prima parte del capitolo presenta statistiche riferite all'ultimo anno per cui sono disponibili i dati al momento della chiusura del volume, per la maggior parte 2024, e talvolta 2023, soffermandosi in primo luogo sulle differenze di genere nella popolazione adulta. Mantenendo il confronto tra uomini e donne, l'analisi esamina l'inattività per classi di età nel lungo periodo e le principali motivazioni dichiarate dell'inattività per genere e classi di età. Successivamente, l'attenzione si concentra sul ruolo del capitale umano e della composizione familiare per gli uomini nella fascia di età ampia dei 25-64 anni. Il confronto con il periodo pre-Covid-19 consente di valutare se, e in che misura, i livelli di inattività siano rientrati dopo la fase più acuta della pandemia. I paragrafi successivi approfondiscono le statistiche dell'inattività per classi di età e per genere, e poi la dimensione geografica e il ruolo del capitale umano. Questa prima parte si conclude con un'analisi del ruolo del "miraggio" del pensionamento nelle fasce di età più anziane (45-54 e 55-64 anni), per comprendere se l'avvicinarsi dell'età pensionabile possa influenzare la permanenza nello stato di inattività.

La seconda parte del capitolo approfondisce alcuni dei temi emersi nell'analisi macro attraverso l'utilizzo dei dati micro, consentendo di esaminare più da vicino le esperienze lavorative pregresse, l'autopercezione della condizione professionale e le caratteristiche sociodemografiche che contraddistinguono l'inattività maschile in Italia come dal campione del microdati della *Rilevazione sulle Forze di Lavoro*.

L'ultimo paragrafo del capitolo è dedicato alle considerazioni conclusive.

Inquadramento metodologico

Prima di entrare nel merito dei risultati empirici, è opportuno chiarire le principali scelte metodologiche che guidano la costruzione e l'interpretazione dei dati e degli indici presentati in questo capitolo. Questa sezione introduttiva è dunque volta a esplicitare i passaggi analitici fondamentali, le logiche di

ricodifica delle variabili e i criteri utilizzati per la sintesi informativa, offrendo gli strumenti necessari per una lettura consapevole delle evidenze empiriche.

In primo luogo, tranne dove diversamente esplicitato, i dati sono relativi al 2023 e al 2024 a seconda della disponibilità di dati ufficiali.

I dati

I dati utilizzati in questo lavoro fanno riferimento a due differenti fonti: Istat ed Eurostat.

Rispetto alla fonte Istat, i dati sono stati estratti sia dal repository pubblico esploradati.istat.it (accesso luglio 2025) sia dai microdati. In Italia i dati relativi al mercato del lavoro sono elaborati in base alla *Rilevazione sulle Forze di Lavoro* (*RFL*). Come è stato descritto nel Capitolo 1.2, la *RFL* viene pubblicata trimestralmente e le informazioni che contiene sono raccolte dall'Istat grazie a un campione casuale a due stadi con stratificazione delle unità di I stadio[1]. I componenti del campione sono estratti secondo una strategia che permette di ricostruire una popolazione statisticamente rappresentativa dell'intera popolazione del Paese (Istat, 2026). Dal 2004 si è passati da un'indagine periodica a una rilevazione continua, in cui il campione di riferimento viene intervistato durante il periodo di riferimento (due volte nell'arco di 18 mesi) al fine di allinearsi con gli standard europei nel mercato del lavoro e per misurare in modo più efficace le dinamiche occupazionali. I dati derivanti dalla RFL sono dati non destagionalizzati e costituiscono la principale fonte statistica per l'analisi dell'andamento del mercato del lavoro in Italia, su base mensile, trimestrale, annuale. Rispetto a esploradati.istat.it, i valori sono stati estratti dalle categorie e sottocategorie:

- Lavoro e retribuzioni - Offerta di lavoro, quindi nelle sottocategorie
  - *Popolazione per condizione professionale*
  - *Famiglie e mercato del lavoro, Individui per ruolo in famiglia - Condizione occupazionale - Occupati, disoccupati e inattivi per titolo di studio*
  - *Inattività - Inattivi classe di età; Motivo dell'inattività; Tasso di inattività per titolo di studio ed età; Inattivi condizione professionale*
  - *Disoccupazione, Tasso di occupazione classe di età e Disoccupazione - Tasso di disoccupazione classe di età*
  - *Occupazione*
- Assistenza e previdenza, quindi la sottocategoria *Pensionati*
- Popolazione e Famiglie, quindi la sottocategoria *Popolazione intercensuaria.*

[1] Attualmente il campione di RFL è così costituito: oltre 250mila famiglie residenti in Italia (per un totale di 600mila individui) distribuite in circa 1.400 comuni italiani. Tale modifica è in vigore dal 2025, in quanto in precedenza tale campione era più ridotto (Istat, 2026).

Per alcune analisi è stato utilizzato anche il file dei dati elementari a uso pubblico disponibili sia sul sito dell'Istat (https://www.istat.it/dati/microdati/ad-uso-pubblico/) sia nella banca dati dell'Università Milano Bicocca (https://www.unidata.unimib.it/?indagine=rilevazione-continua-sulle-forze-di-lavoro-annuale-2024).

Per la serie relativa alle precedenti professioni degli inattivi si è utilizzato il database *RFL* nella versione pubblicata da Università Bicocca e basata sui microdati della *RFL*. L'anno di riferimento per questa serie è il 2024.

Rispetto alla fonte Eurostat, il repository utilizzato è Labour Force Survey (*LFS*) disponibile sul sito dell'Unione europea https://ec.europa.eu/eurostat (accesso luglio 2025). I dati sono stati estratti dalla seguente categoria: *Population and social conditions - Living condition and Welfare - Income and living conditions - Income distribution and monetary poverty - Distribution of income.*

I dati derivanti dalla *LFS* sono dati armonizzati al fine di rendere comparabili i dati relativi ai diversi Paesi dell'Unione europea.

Le definizioni delle condizioni lavorative

Poiché questo capitolo si basa su dati statistici ufficiali, riportiamo di seguito alcune delle definizioni già presentate nel Capitolo 1.2. In linea con le direttive internazionali (Istat, 2006b), l'Istat definisce "occupato" un individuo che nella settimana della rilevazione:

- ha svolto *almeno un'ora di lavoro* in una *qualsiasi attività* che prevede un corrispettivo monetario o in natura;
- ha svolto *almeno un'ora di lavoro* non retribuito *nella ditta di un familiare* con la quale collabora abitualmente;
- è *assente dal lavoro* (per esempio, per ferie, malattia o Cassa Integrazione Guadagni)[2].

Se un soggetto "non è occupato", viene classificato come "disoccupato" se:

- ha effettuato almeno *un'azione attiva di ricerca di lavoro* nelle quattro settimane che precedono la settimana cui sono riferite le informazioni ed è *disponibile a lavorare* (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive;
- inizierà un *lavoro entro tre mesi dalla settimana* cui sono riferite le informazioni e sarebbe *disponibile a lavorare* (o ad avviare un'attività autonoma) entro le due settimane successive, qualora fosse possibile anticipare l'inizio del lavoro.

[2] Dal 2021 secondo i criteri dell'Istat diventa inattivo chi è assente da più di 3 mesi dal lavoro e quindi non è più considerato occupato. Da questa categoria sono esclusi i congedi parentali.

Talvolta i non addetti ai lavori pensano erroneamente che a una variazione del numero di occupati corrisponda un mutamento in senso opposto del numero di disoccupati. Ciò, però, si verificherebbe esclusivamente nell'ipotesi in cui occupazione e disoccupazione rappresentassero le uniche due condizioni che esauriscono le possibili posizioni nel mercato del lavoro. Esiste infatti una terza categoria impiegata dalle rilevazioni statistiche, quella appunto degli "inattivi", che rappresenta la parte residuale ottenuta per differenza tra il totale della popolazione della classe di riferimento e la forza lavoro, cioè la somma di occupati e disoccupati.

Secondo Istat (2022), **gli inattivi si distinguono dai disoccupati per l'assenza di almeno uno dei due attributi fondamentali, quali: *lo stato di ricerca attiva di lavoro* e *la disponibilità a iniziare la nuova occupazione nelle due settimane successive***.

Il gruppo degli inattivi è quindi composto da sottogruppi eterogenei di persone, accumunate dalla caratteristica di non svolgere alcuna attività lavorativa. Tale eterogeneità è spiegata soprattutto dal fatto che, come è stato messo in evidenza nella Parte Introduttiva del volume, gli inattivi sono una componente residuale della popolazione attiva, una volta sottratti gli occupati e i disoccupati. Basti pensare che, nel conteggio della popolazione in età lavorativa, sono compresi, fra gli inattivi, anche gli studenti e i pensionati.

Le differenti condizioni di inattività possono essere indagate in funzione del loro grado di vicinanza al mercato del lavoro, dunque in base alla disponibilità a lavorare e all'intensità della ricerca di un impiego.

In base a questo criterio, **l'Istat divide gli inattivi in tre categorie: inattivi *non in cerca ma disponibili*; inattivi *in cerca ma non disponibili* e inattivi *non disponibili***. Vediamo queste categorie nel dettaglio.

Gli **inattivi *non in cerca ma disponibili*** (riportati nelle figure come "inattivi disponibili") sono quegli individui che nelle ultime quattro settimane non hanno cercato lavoro ma sono disponibili a lavorare entro due settimane dall'intervista. Questa è la categoria che nella letteratura è conosciuta come "scoraggiati" che, nel 2024, ammontava al 5,29% della popolazione adulta italiana. Questi soggetti sono molto simili ai disoccupati, perché come loro sarebbero disponibili a lavorare, ma si differenziano da essi perché non hanno attivamente ricercato un lavoro nelle quattro settimane che hanno preceduto l'intervista (Istat, 2025). In altre parole, questi soggetti si trovano in condizioni di debolezza o fragilità spesso aggravate da fallimenti nella ricerca del lavoro che inducono all'abbandono in toto della ricerca stessa di un'occupazione.

Gli **inattivi *in cerca ma non disponibili*** (riportati nelle figure come "attivi non disponibili") sono quegli individui che pur avendo cercato un lavoro nelle ultime quattro settimane si sono dichiarati non disponibili a iniziare un lavoro entro due settimane dall'intervista. Questo è un gruppo nume-

ricamente marginale: in Italia nel 2024 questa quota era pari allo 0,66% della popolazione italiana di età compresa tra 15 e 64 anni. L'apparente contraddizione tra ricerca di un impiego e indisponibilità a lavorare di questi soggetti può essere spiegata dalla fase di passaggio tra inattività e disoccupazione. Un esempio tipico di questa categoria di individui è quello di un individuo in formazione: un giovane che è in procinto di terminare gli studi potrebbe iniziare a effettuare ricerche di lavoro già prima di aver concluso il percorso formativo; di conseguenza, sarà in cerca di lavoro pur non essendo disponibile a lavorare nelle due settimane successive all'intervista. Una seconda situazione tipica riguarda le persone che non lavorano a causa delle loro condizioni di salute: una malattia potrebbe causare una temporanea inabilità a lavorare, da cui potrebbe derivare l'indisponibilità a iniziare un nuovo lavoro nelle due settimane successive.

Entrambi gli stati di inattività descritti (cioè inattivi non in cerca ma disponibili, e inattivi in cerca ma non disponibili) rappresentano due condizioni temporanee per il soggetto che si trova in bilico tra il mondo del lavoro e l'inattività. Sommando le categorie degli scoraggiati (cioè inattivi non in cerca ma disponibili) e degli inattivi in cerca ma non disponibili si ottengono le **"forze di lavoro potenziali"**. Nel 2024, il 5,95% della popolazione italiana adulta costituiva proprio le forze di lavoro potenziali. Questa potenzialità esprime il grado di vicinanza di questi soggetti alla partecipazione alle forze di lavoro.

Gli **inattivi *non in cerca e non disponibili*** (indicati nelle figure come "inattivi non disponibili") sono coloro che non hanno cercato lavoro nelle ultime quattro settimane e non sono disponibili a lavorare entro due settimane dall'intervista. In questo gruppo rientrano tutti quegli individui che non hanno effettuato ricerche di un impiego, e non sono interessati a lavorare. Questa categoria di inattivi è la più distante dalle forze di lavoro e per questo è esclusa anche dalle forze di lavoro potenziali. Questa distanza è dovuta alla bassa probabilità che hanno questi inattivi di passare a una condizione lavorativa. A livello numerico questa categoria risulta essere la più corposa perché comprende tra gli inattivi non disponibili anche gli studenti, gli ex lavoratori in pensione, gli individui con disabilità, le persone che hanno in famiglia soggetti con particolari necessità e di cui devono prendersi cura (per esempio le donne che accudiscono i figli), e infine le persone che non hanno la necessità economica di lavorare e/o non desiderano farlo. In Italia nel 2024 questa categoria rappresentava il 27,45% della popolazione adulta.

Nelle rappresentazioni grafiche si distingueranno diverse categorie analitiche. In primo luogo, **la forza lavoro**, composta da occupati e disoccupati. In secondo luogo, la categoria più ampia delle **persone senza lavoro**, che include disoccupati, inattivi disponibili, attivi non disponibili e inattivi non disponibili. Verrà inoltre messo in evidenza il gruppo delle **forze di lavoro**

potenziali, intese come l'insieme degli scoraggiati (o inattivi disponibili) e degli attivi non disponibili. Infine, **con il termine inattivi si farà riferimento alla sommatoria degli scoraggiati, degli attivi non disponibili e degli inattivi non disponibili**.

Gli indici statistici

Quando si analizza un fenomeno così complesso, quale la partecipazione alle forze di lavoro, e si paragonano gruppi diversi di persone è necessario utilizzare degli indici sintetici che ne permettano la comparazione. L'utilizzo dei tassi, intesi come rapporti, permette di analizzare le tendenze del fenomeno nel tempo e consente di valutare la variazione del fenomeno.

Il primo di questi indici è il **tasso di inattività** che viene calcolato come rapporto tra il numero di persone non appartenenti alle forze di lavoro e la corrispondente popolazione di riferimento e poi moltiplicato per cento (Istat, 2015). Questo tasso offre una misura delle persone che non sono occupate e non sono attivamente alla ricerca di lavoro rispetto alla popolazione.

Il **tasso di attività** è il complemento a 100 del tasso di inattività ed è calcolato dividendo la forza lavoro, cioè occupati e disoccupati, per la corrispondente popolazione di riferimento.

Un altro indice indispensabile per commentare il mercato del lavoro è il **tasso di disoccupazione**. Questo indice viene calcolato come rapporto tra il numero dei disoccupati e le forze di lavoro (ovvero la somma di occupati e disoccupati). Questo indice misura l'intensità della mancanza di lavoro tra coloro che sono disponibili a lavorare e che hanno effettuato attivamente delle ricerche.

Infine, il **tasso di occupazione** equivale al rapporto tra le persone occupate e la popolazione di riferimento.

Tutti questi indici possono essere calcolati tenendo conto di particolari categorie della popolazione, definite per esempio in base al sesso o alla fascia di età. In questi casi i tassi riguardano le categorie corrispondenti per cui è necessario dividere per la numerosità dei casi che riflettono le specificità analizzate. Per esempio, il tasso di inattività maschile nella classe di età 50-64 anni è calcolato come il rapporto tra la popolazione maschile di età compresa tra i 50 e i 64 anni che non appartiene alle forze di lavoro e la popolazione maschile complessiva della stessa classe di età, moltiplicato per 100.

Le classi d'età

L'età della popolazione di riferimento di questo capitolo coincide con l'età lavorativa nella sua accezione più ampia, comprendendo tutte le perso-

ne tra i 15 e i 64 anni. Tuttavia, poiché l'obiettivo generale della ricerca è analizzare il fenomeno degli uomini "adulti" inattivi, l'attenzione viene progressivamente ristretta alle fasce di età più mature, adattando le classi di età considerate in funzione della disponibilità dei dati.

Alcune statistiche vengono presentate facendo riferimento alla classe di età 25-64 anni, che esclude i più giovani e consente di descrivere una popolazione adulta al netto degli studenti delle scuole secondarie e dell'università. La scelta di adottare una classe di età così ampia, pur meno mirata rispetto alla domanda di ricerca, è motivata dalla mancanza di dati sufficientemente disaggregati per classi di età più ristrette.

Quando i dati lo consentono e risulta analiticamente rilevante approfondire le caratteristiche degli *(im)perfetti sconosciuti*, le classi di età considerate diventano più circoscritte. Tuttavia, non è possibile mantenere disaggregazioni identiche per tutte le analisi, poiché le classi di età disponibili variano in funzione delle diverse fonti statistiche utilizzate che talvolta forniscono aggregazioni di classi di età predefinite che non si possono modificare nella ricerca.

In particolare, nel presente capitolo i dati sono presentati secondo due differenti schemi di disaggregazione per età: il primo distingue le classi 35-44 anni, 45-54 anni e 55-64 anni; il secondo, parzialmente sovrapposto al precedente, considera le classi 35-49 anni e 50-64 anni.

Alla luce di tali disaggregazioni, gli *(im)perfetti sconosciuti* risultano riconducibili sia a una popolazione definibile come "giovane adulta" (35-44 anni o marginalmente differente, cioè 35-49 anni), sia a una popolazione "senior" (50-64 anni o marginalmente differente, cioè 55-64 anni). La classe intermedia 45-54 anni, quando analizzata separatamente, assume un carattere "ibrido", collocandosi a cavallo tra le due fasi del ciclo di vita considerate.

L'inattività e le condizioni lavorative in Italia: una visione d'insieme

La popolazione adulta tra lavoro e inattività: un confronto tra uomini e donne

Nel 2024 il tasso di inattività (non destagionalizzato) della popolazione italiana di 15-64 anni è stato pari a circa il 33,4% (valore molto vicino a quello del 2023, pari al 33,3%). Si conferma una marcata differenza di genere: tra i maschi il tasso è del 24,4% (24,3% nel 2023), mentre tra le femmine raggiunge il 42,4% (42,3% nel 2023).

Nella Figura 1 sono presentati dati estratti dal sito dell'Istat. La figura riporta la distribuzione delle condizioni lavorative – dagli occupati agli inattivi non disponibili – riferita all'anno 2024, distinguendo il numero complessivo di individui, maschi e femmine, appartenenti a ciascuna delle

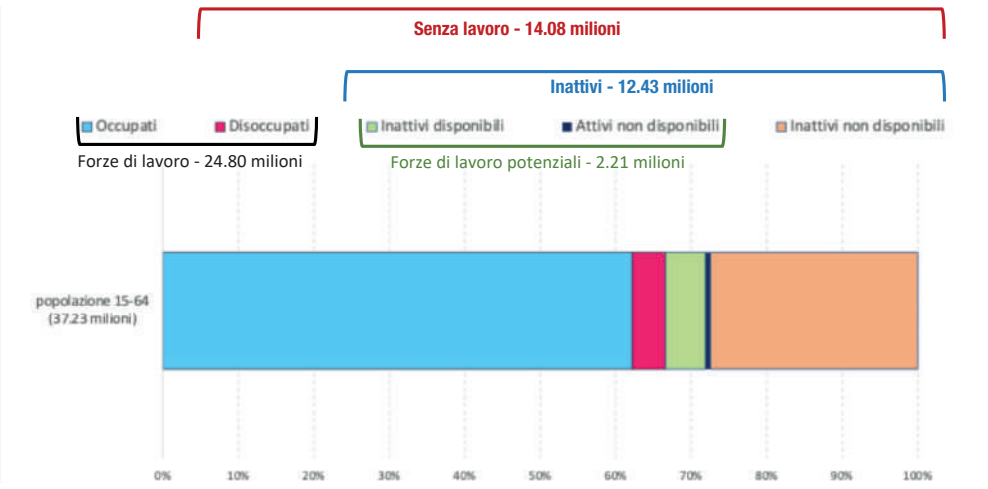
categorie analitiche sopra descritte (inattivi non in cerca ma disponibili, inattivi in cerca ma non disponibili e inattivi non disponibili). Si precisa che i dati presentati non sono destagionalizzati.

Il grafico consente di visualizzare la suddivisione della popolazione adulta in base alle persone genericamente definite "senza lavoro", alle forze di lavoro e agli inattivi. Nel complesso, nel 2024 le persone senza un'occupazione sono state oltre 14 milioni. All'interno di questo aggregato si collocano le forze di lavoro potenziali, pari a 2,21 milioni di individui.

Attraverso la figura è inoltre possibile osservare la distribuzione della popolazione in età lavorativa, che nel 2024 ammonta complessivamente a 37,23 milioni di persone. Risulta particolarmente rilevante il dato relativo agli scoraggiati, ossia alle persone disponibili a lavorare ma non attivamente impegnate nella ricerca di un impiego, che sono 1,97 milioni e risultano numericamente più numerosi rispetto ai disoccupati, pari a circa 1 milione e 650mila individui.

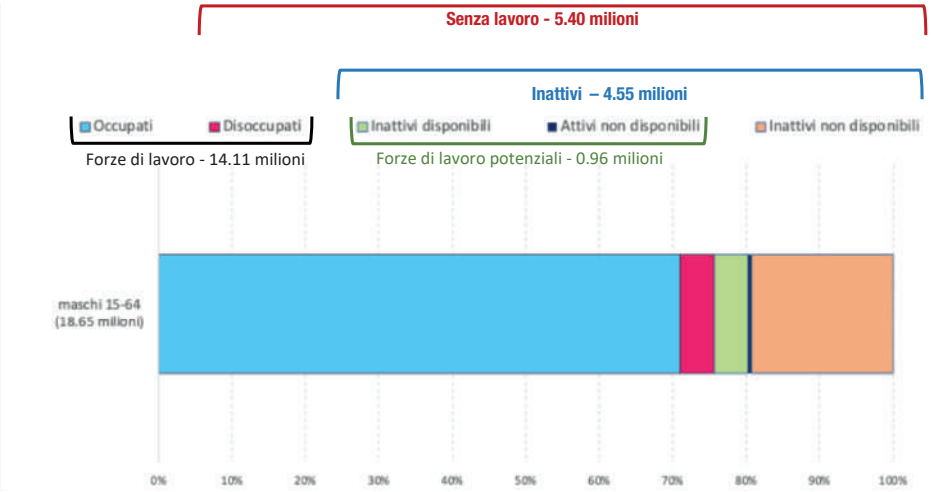
La Figura 2 riproduce lo stesso schema analitico della Figura 1 con riferimento esclusivo alla popolazione adulta maschile, mentre la Figura 3 riguarda la popolazione adulta femminile. Il confronto tra le due figure evidenzia marcate differenze di genere nei livelli di disoccupazione, nelle forze di lavoro potenziali e nella quota di inattivi non disponibili. In particolare, tra gli uomini il totale degli inattivi ammonta a 4,55 milioni di individui adulti, pari al 24,37% della popolazione adulta maschile, mentre tra le donne il numero di inattive raggiunge 7,89 milioni, corrispondenti al 42,45% della popolazione adulta femminile.

Figura 1 - Il mercato del lavoro e la popolazione in età 15-64 anni, 2024



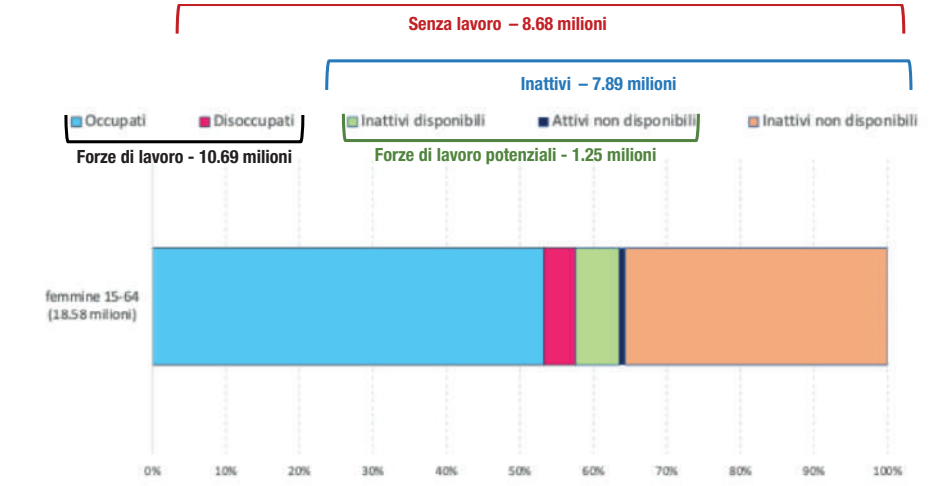
Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Figura 2 - Il mercato del lavoro e la popolazione maschile in età 15-64 anni, 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Figura 3 - Il mercato del lavoro e la popolazione femminile in età 15-64 anni, 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

L'evoluzione dei tassi di inattività per genere in Italia (2004-2024)

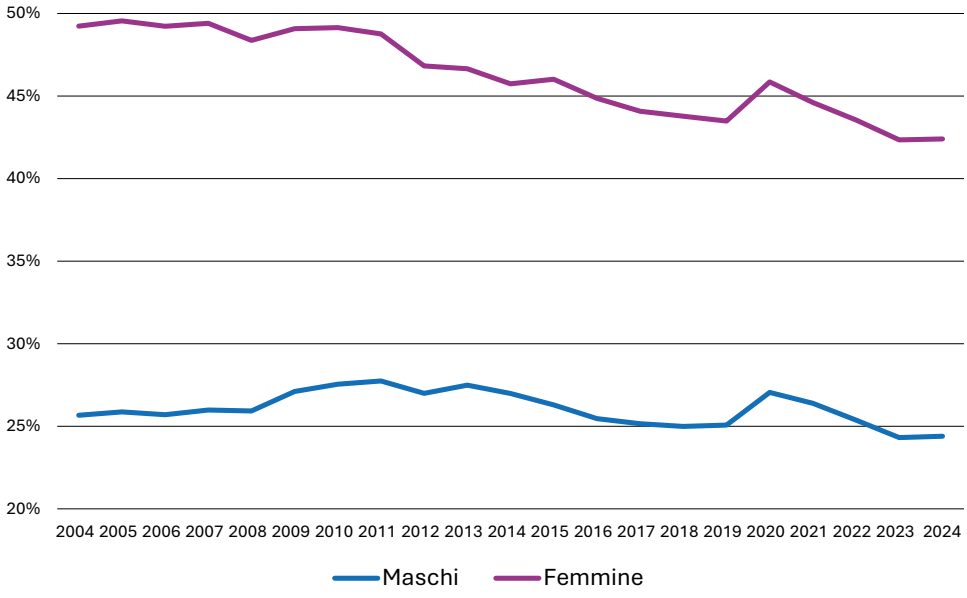
La Figura 4 illustra l'andamento nel tempo del tasso di inattività della popolazione maschile e femminile di età compresa tra i 15 e i 64 anni in Italia nel periodo 2004-2024.

All'inizio dell'intervallo considerato, il tasso di inattività maschile si attestava al 25,7% e ha mostrato nel complesso una notevole stabilità nel corso degli anni, raggiungendo il 24,4% nel 2024. A fronte di questa dinamica relativamente stabile, si osservano tuttavia alcune oscillazioni in corrispondenza di fasi critiche del ciclo economico, con picchi nel 2011 (27,7%) e nel 2020 (27,1%).

Per la popolazione femminile, il tasso di inattività iniziale era pari al 49,2% e ha evidenziato una tendenza complessivamente decrescente nel periodo analizzato, scendendo al 42,4% nel 2024. Anche in questo caso sono presenti oscillazioni in corrispondenza delle principali fasi di crisi, in particolare nel 2010 (49,1%) e nel 2020 (45,9%). Nonostante tali fluttuazioni, la traiettoria di lungo periodo è chiaramente orientata alla riduzione, con una diminuzione complessiva di 6,8 punti percentuali.

Nel complesso, il tasso di inattività femminile rimane significativamente più elevato rispetto a quello maschile per l'intera durata del periodo considerato. Questo divario segnala la persistenza di una marcata differenza di genere nell'inattività lavorativa, pur in presenza di una riduzione generalizzata dei tassi per entrambi i sessi, osservata in rapporto alla rispettiva popolazione di riferimento.

Figura 4 - Andamento del tasso di inattività della popolazione maschile e femminile (15-64 anni) dal 2004 al 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

I numeri e le percentuali dell'inattività per genere e classi di età

Nella Tabella 1 sono presentati dati estratti dal sito dell'Istat e viene riportato il numero di inattivi per genere e classi di età (15-24, 25-34, 35-44, 45-54 e 55-64 anni) relativamente all'anno 2024 e i rispettivi valori percentuali.

Tabella 1 - Inattività e classi di età (maschi, femmine e totale), valori assoluti e percentuali, 2024

	Sesso					
Età	**Maschi**		**Femmine**		**Totale**	
	Valori	%	Valori	%	**Valori**	**%**
15-24 anni	2.119.599	47,0	2.263.041	29,0	**4.382.640**	**35,0**
25-34 anni	533.434	12,0	974.831	12,0	**1.508.265**	**12,00**
35-44 anni	293.341	6,0	1.012.999	13,0	**1.306.340**	**11,0**
45-54 anni	397.633	9,0	1.343.798	17,0	**1.741.430**	**14,0**
55-64 anni	1.202.037	26,0	2.291.521	29,0	**3.493.558**	**28,0**
TOT (15-64)	**4.546.044**	**100,0**	**7.886.190**	**100,0**	**12.432.233**	**100,0**
% di riga	**37,0**		**63,0**			**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Da questa tabella appare subito evidente che il fenomeno dell'inattività abbia una forte connotazione di genere. Infatti, **il numero totale di donne inattive è di quasi 8 milioni, mentre gli uomini sono 4,5 milioni**. La distribuzione mostra che le donne inattive sono più numerose degli uomini in tutte le classi di età considerate. Il divario è particolarmente ampio nelle fasce 35-44 e 45-54 anni, mentre nella classe 15-24 anni i valori assoluti risultano relativamente vicini.

Le motivazioni dell'inattività lavorativa per genere e classi di età

Come evidenziato nella Tabella 1, le differenze di genere nei livelli di inattività risultano particolarmente marcate. Le Tabelle 2 e 3 approfondiscono tali differenze, presentando le principali motivazioni dichiarate dagli individui che si definiscono inattivi.

Dalla Tabella 2 emerge che, **per la popolazione maschile, la motivazione più frequente dell'inattività è riconducibile allo studio e alla formazione professionale**. Nel 2024 oltre 2 milioni di uomini, pari al 46,7% della popolazione maschile inattiva in età lavorativa, hanno indicato questa moti-

vazione. Per le donne, la quota risulta sensibilmente più contenuta: poco più di 2,3 milioni di individui, pari al 29,3% (Tabella 3). L'analisi per classi di età mostra tuttavia un profilo simile per entrambi i generi, evidenziando come siano soprattutto le fasce più giovani a dedicarsi prevalentemente alla formazione.

La seconda motivazione tra gli uomini è rappresentata **dal pensionamento** o **da motivi legati all'età**, che coinvolge il 15,9% degli inattivi maschi complessivi e riguarda in larga misura le fasce più anziane, per le quali la quota raggiunge il 48,9%. Un andamento analogo si osserva anche tra le donne, sebbene con un'incidenza complessivamente inferiore (13,1% delle inattive). Un elemento degno di nota è la presenza di oltre 90mila donne inattive nella fascia di età 35-49 anni per motivi legati alla pensione, a fronte di circa 12mila uomini nella stessa condizione.

Un ulteriore aspetto rilevante riguarda lo scoraggiamento, ovvero la condizione di coloro che, pur dichiarandosi disponibili a lavorare, hanno rinunciato a cercare attivamente un'occupazione perché convinti di non riuscire a trovarla. In termini assoluti, si tratta di circa 555mila donne e poco meno di 400mila uomini. In rapporto al totale degli inattivi, l'incidenza è simile tra i due generi (8,6% per gli uomini e 7,0% per le donne). Tuttavia, l'analisi per classi di età evidenzia differenze significative: tra gli uomini inattivi di età 35-49 anni, lo scoraggiamento riguarda il 21,2%, mentre tra le donne della stessa fascia la quota si riduce a circa l'11,2%. Con l'aumentare dell'età, il fenomeno tende ad attenuarsi, interessando l'11,7% degli uomini inattivi e l'8,5% delle donne inattive nella fascia 50-64 anni.

Infine, i motivi familiari rappresentano una causa relativamente marginale dell'inattività maschile, coinvolgendo poco più di 120mila uomini, pari al 2,7% della popolazione inattiva in età lavorativa. Anche in questo caso, l'incidenza varia sensibilmente per età: tra i più giovani (15-34 anni) la quota è pari all'1%, sale al 6,5% nella fascia 35-49 anni e si riduce al 4,5% tra i 50-64 anni. Per le donne, al contrario, i motivi familiari costituiscono la principale causa di inattività. Circa 2,8 milioni di donne risultano inattive per questa ragione, con una distribuzione fortemente differenziata per età: le donne più giovani rappresentano circa il 14,6% del totale, mentre tra le coorti di età 35-49 anni si concentra il numero più elevato di inattive per motivi familiari. Tale evidenza è coerente con quanto riportato dal Ministero della Salute, secondo cui l'età media al primo figlio per le donne italiane è stata pari a 32,2 anni nel 2022 (Ministero della Salute, 2023). Anche nella fascia più matura (50-64 anni), l'inattività legata a motivi familiari rimane rilevante (44,4%), sebbene in questa classe anagrafica il pensionamento rappresenti un'ulteriore e importante causa di uscita dal mercato del lavoro.

Tabella 2 - Principale motivazione di inattività maschile per classi di età, valori assoluti e percentuali di colonna, 2024

	Classi di età							
Motivazione	**15-34 anni**		**35-49 anni**		**50-64 anni**		**15-64 anni**	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	**Valori**	**%**
Scoraggiamento	116.108	4,4	101.469	21,2	166.761	11,7	**384.337**	**8,6**
Motivi familiari	26.783	1,0	30.356	6,5	64.452	4,5	**121.590**	**2,7**
Studio, formazione professionale	2.106.674	79,4	13.196	2,8	3.232	0,2	**2.123.102**	**46,7**
Aspetta esiti passate azioni di ricerca	139.383	5,3	86.433	18,5	57.102	4,0	**282.918**	**6,2**
Pensione, non interessa anche per motivi di età	14.999	0,6	12.015	2,6	697.424	48,9	**724.437**	**15,9**
Altri motivi	249.086	9,4	223.706	47,9	436.867	30,6	**909.658**	**20,0**
Tutte le voci	**2.653.033**	**100,0**	**467.173**	**100,0**	**1.425.837**	**100,0**	**4.546.043**	**100,0**
% di riga	**58,4**		**10,3**		**31,4**		**100,0**	

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Tabella 3 - Principale motivazione di inattività femminile per classi di età, valori assoluti e percentuali di colonna, 2024

	Classi di età							
Motivazione	**15-34 anni**		**35-49 anni**		**50-64 anni**		**15-64 anni**	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	**Valori**	**%**
Scoraggiamento	118.481	3,7	179.239	11,2	257.476	8,5	**555.196**	**7,0**
Motivi familiari	473.521	14,6	987.765	61,5	1.350.582	44,4	**2.811.868**	**35,7**
Studio, formazione professionale	2.267.366	70,0	33.621	2,1	10.598	0,3	**2.311.585**	**29,3**
Aspetta esiti passate azioni di ricerca	129.300	3,9	88.204	5,5	53.479	1,8	**270.983**	**3,4**
Pensione, non interessa anche per motivi di età	27.307	0,8	92.847	5,8	916.617	30,1	**1.036.771**	**13,1**
Altri motivi	221.897	6,9	223.517	13,9	454.373	14,9	**899.787**	**11,4**
Tutte le voci	**3.237.872**	**100,0**	**1.605.194**	**100,0**	**3.043.124**	**100,0**	**7.886.189**	**100,0**
% di riga	**41,1**		**20,4**		**38,6**		**100,0**	

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Inattività maschile, titolo di studio e ruolo nella famiglia

La Tabella 4 e la Figura 5 analizzano, con riferimento all'anno 2024, la distribuzione del ruolo nella famiglia degli uomini inattivi nella classe di età 25-64 anni, in relazione al titolo di studio. Tale intervallo di età è stato adottato in quanto rappresenta l'unico livello di disaggregazione disponibile sul portale *esploradati.istat.it* che consente l'analisi congiunta di queste variabili.

Gli uomini inattivi con basso livello di istruzione (nessun titolo di studio o licenza elementare e media) rappresentano il gruppo numericamente più consistente: 1,32 milioni di individui, pari al 56,4% del totale degli inattivi maschili considerati. All'interno di questo gruppo, il ruolo familiare più diffuso è quello di genitore in coppia (36,1%), seguito dai single (20,4%) e dai coniugi o conviventi senza figli (19,4%). La quota di uomini inattivi che vivono come figli in famiglia è invece relativamente contenuta (16,4%).

Tra gli uomini diplomati inattivi, la distribuzione dei ruoli familiari risulta più eterogenea. Il ruolo più frequente è quello di figlio (35,5%), seguito da genitore in coppia (26,1%) e da single (17,6%). Queste tre categorie, nel complesso, comprendono circa l'80% della popolazione inattiva con diploma, segnalando una maggiore varietà di collocazioni familiari rispetto al gruppo con istruzione più bassa.

Il gruppo degli uomini inattivi laureati è numericamente più contenuto (circa 256mila individui), ma presenta una configurazione familiare nettamente distinta. In questo caso, oltre il 60% degli inattivi vive ancora come figlio nella famiglia di origine, mentre la quota di genitori in coppia si riduce al 12,3%. Anche la percentuale di single (14,2%) e di coniugi o conviventi senza figli (8,4%) risulta inferiore rispetto ai livelli osservati tra gli inattivi con titolo di studio più basso.

La Figura 5, che riproduce graficamente le percentuali di colonna della Tabella 4, consente di cogliere con immediatezza alcune tendenze strutturali. In particolare, emerge come la quota di genitori inattivi diminuisca all'aumentare del titolo di studio, mentre cresce in modo marcato la quota di uomini inattivi che ricoprono il ruolo di figli in famiglia. Al contrario, la presenza di single inattivi mostra una variabilità più contenuta al variare del livello di istruzione, mantenendosi su valori relativamente stabili.

Nel complesso, l'analisi evidenzia **una forte interazione tra titolo di studio**, **posizione familiare e inattività**, suggerendo che livelli di istruzione più elevati si associno più frequentemente a forme di dipendenza familiare prolungata, mentre i livelli di istruzione più bassi risultano maggiormente compatibili con ruoli familiari di tipo genitoriale.

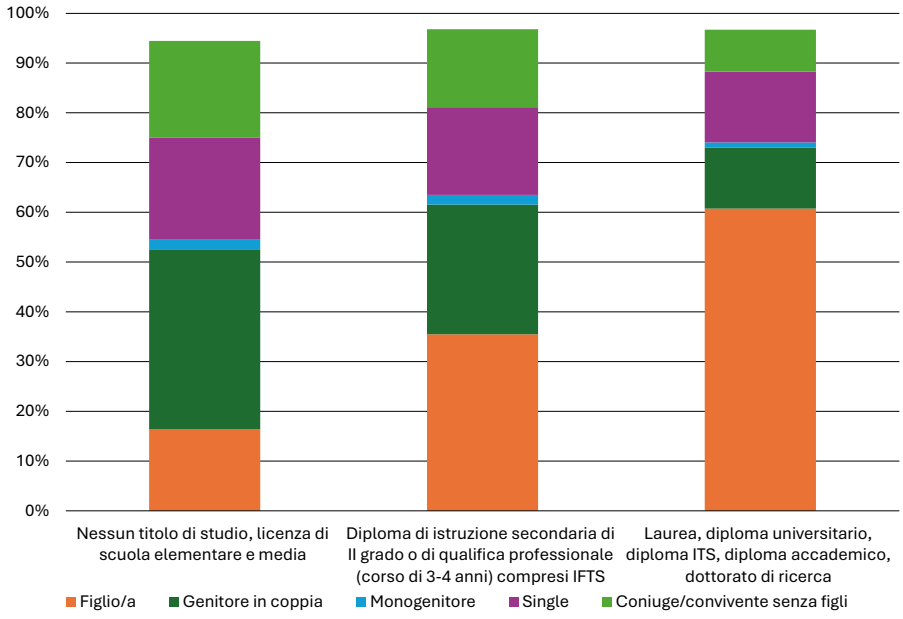
Tabella 4 - Ruolo nella famiglia e titolo di studio dei maschi inattivi di età 25-64 anni, valori assoluti e percentuali di colonna, 2024

	Titolo di studio							
Ruolo in famiglia	**Terza media***		**Diploma^**		**Laurea e +°**		**Totale**	
	Valori	%	Valori	%	Valori	%	**Valori**	**%**
Figlio	216.286	16,4	301.133	35,5	155.571	60,7	**672.990**	**27,7**
Genitore in coppia	476.690	36,1	221.306	26,1	31.500	12,3	**729.496**	**30,1**
Monogenitore	28.914	2,2	16.418	1,9	2.584	1,0	**47.916**	**2,0**
Single	269.864	20,4	149.591	17,6	36.437	14,2	**455.892**	**18,8**
Coniuge/convivente senza figli	256.517	19,4	133.049	15,7	21.620	8,4	**411.186**	**17,0**
Altro	73.418	5,6	27.109	3,2	8.438	3,3	**108.965**	**4,5**
Totale	**1.321.690**	**100,0**	**848.605**	**100,0**	**256.149**	**100,0**	**2.426.444**	**100,0**
% di riga	**56,4**		**33,2**		**10,4**		**100,0**	

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Note: * Nessun titolo di studio, licenza di scuola elementare e media; ^ si intende "Diploma di istruzione secondaria di II grado o di qualifica professionale (corso di 3-4 anni) compresi IFTS"; ° Laurea, diploma universitario, diploma ITS, diploma accademico, dottorato di ricerca.

Figura 5 - Distribuzione del ruolo nella famiglia e del titolo di studio dei maschi inattivi di età 25-64 anni, 2024



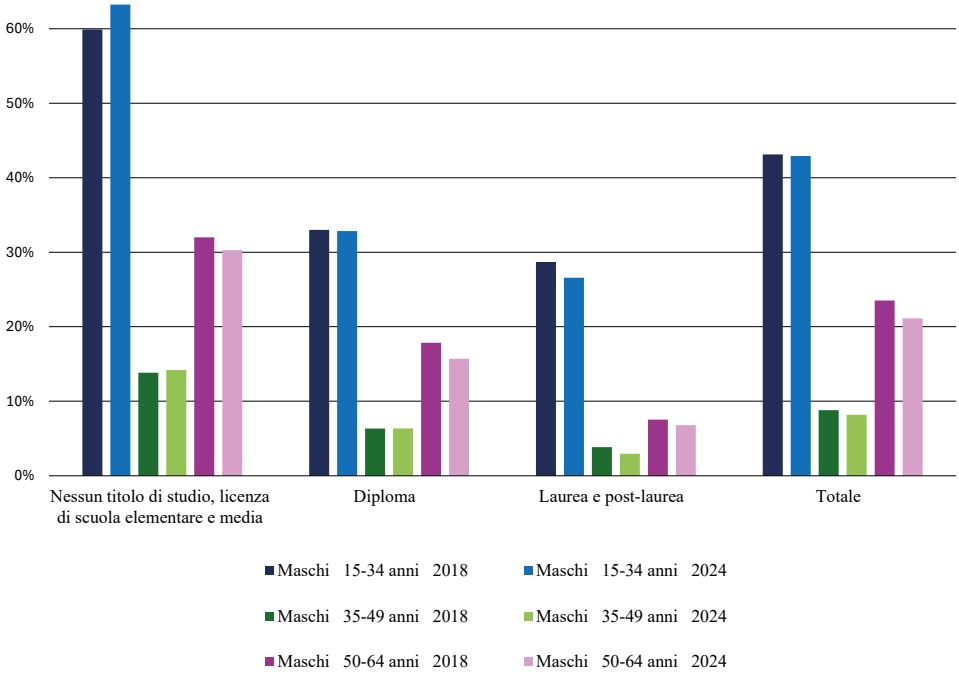
Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Covid-19 e dinamiche dell'inattività lavorativa

Come già osservato nelle sezioni precedenti, la popolazione più giovane presenta livelli di inattività sistematicamente più elevati rispetto alle fasce adulta e matura. Tale differenziale risulta particolarmente marcato tra gli individui privi di un titolo di studio, per i quali l'inattività assume caratteri strutturali già nelle fasi iniziali del ciclo di vita lavorativo.

Sebbene lo shock esogeno rappresentato dalla pandemia da Covid-19 abbia prodotto una diffusa perdita di posti di lavoro e un temporaneo aumento dell'inattività, l'evidenza empirica suggerisce che nel 2024 i tassi di inattività siano tornati su livelli comparabili a quelli precedenti la crisi sanitaria. Fanno eccezione gli uomini relativamente giovani (15-34 e 35-49 anni) senza titolo di studio, per i quali l'inattività rimane più elevata rispetto al periodo pre-Covid, segnalando una possibile persistenza degli effetti della pandemia su segmenti già vulnerabili del mercato del lavoro.

Figura 6 - Il ruolo del titolo di studio nell'inattività maschile: anni 2018 e 2024 a confronto

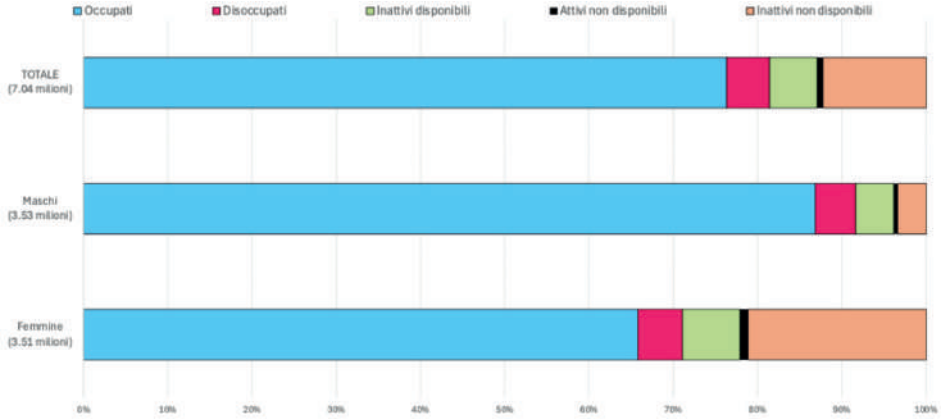


Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Le condizioni lavorative della popolazione in differenti fasce di età

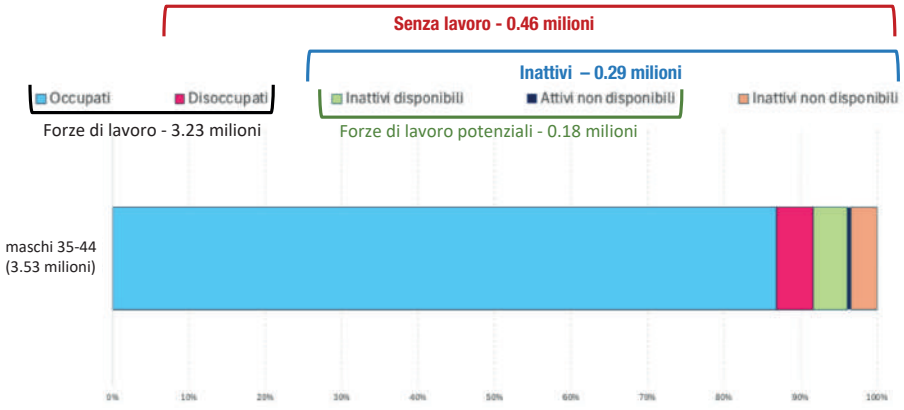
Le Figure 7, 8 e 9 riportano rispettivamente le condizioni del mercato del lavoro per la popolazione delle classi di età 35-44, 45-54 e 55-64 anni maschile, femminile e totale nel 2024. Le Figure 7A, 8A e 9A mostrano il dettaglio delle relazioni esistenti tra persone senza lavoro, forze di lavoro, inattivi e forze di lavoro potenziali solo per la popolazione maschile di riferimento.

Figura 7 - La condizione lavorativa della popolazione totale, maschi e femmine in età 35-44 anni, 2024



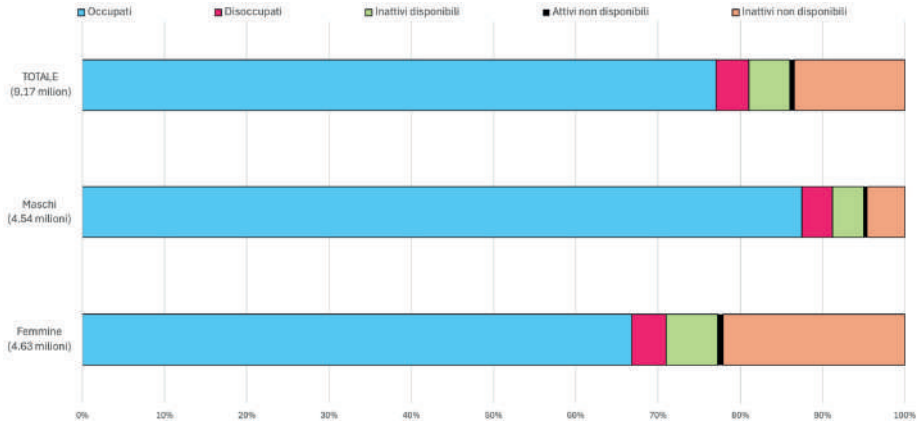
Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Figura 7A - Dettaglio sulla condizione lavorativa della popolazione maschile in età 35-44 anni, 2024



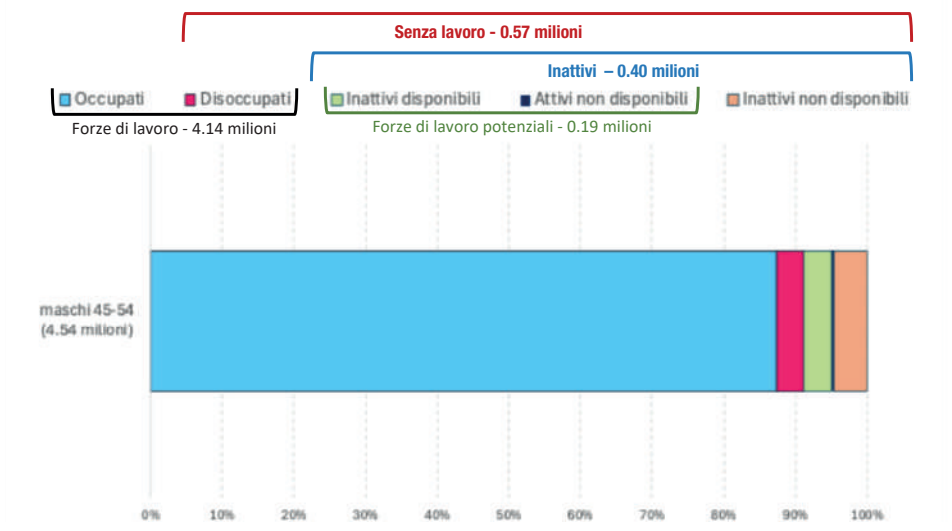
Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Figura 8 - La condizione lavorativa della popolazione totale, maschi e femmine in età 45-54 anni, 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Figura 8A - Il dettaglio del mercato del lavoro nella popolazione maschile in età 45-54 anni, 2024

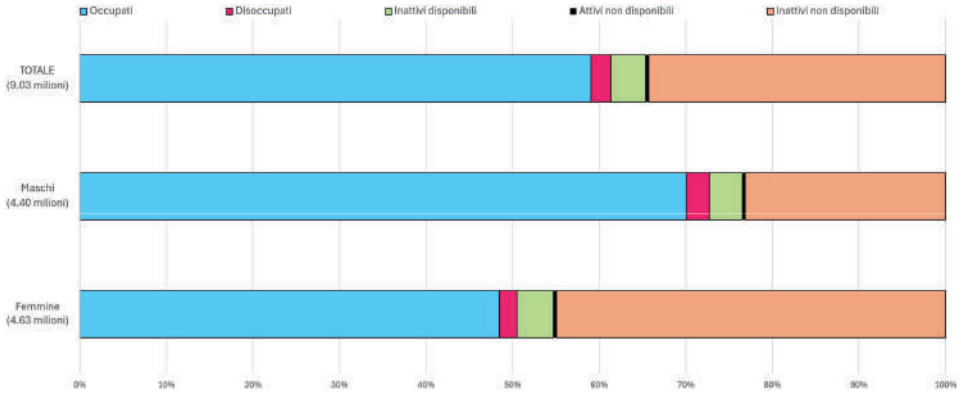


Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Questi grafici permettono una visione comparata e rapida della composizione della popolazione in base al sesso, all'età e alla propria condizione lavorativa. I grafici mostrano che i più alti livelli di inattività sono legati alla popolazione femminile, che supera il tasso di inattività maschile in tutte

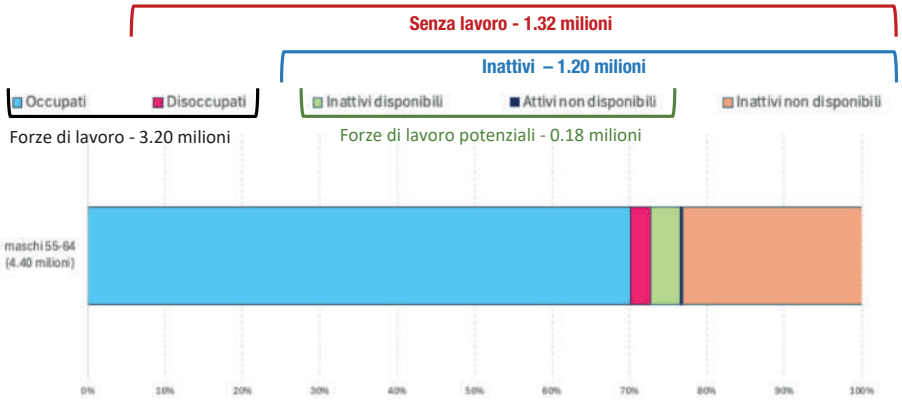
le classi di età. Per tutte le classi di età il peso maggiore sulle persone al di fuori dalle forze di lavoro è dato dalla categoria delle donne inattive non disponibili. Gli inattivi disponibili, maschi e femmine per le varie classi di età, non mostrano quote troppo difformi.

Figura 9 - La condizione lavorativa della popolazione totale, maschi e femmine in età 55-64 anni, 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Figura 9A - Il dettaglio del mercato del lavoro nella popolazione maschile in età 55-64 anni, 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Le Figure 7A, 8A e 9A riproducono la distribuzione di forze di lavoro potenziali, forza di lavoro e inattivi nelle diverse fasce di età della popolazione maschile nel 2024. Le proporzioni nelle Figure 7A e 8A sono simili e sono caratterizzate da una predominanza della forza lavoro che riguarda in entrambi

i casi più del 90% della popolazione maschile di questa età, vale a dire circa 3,23 milioni per la classe 35-44 anni e 4,14 milioni di uomini per la categoria 45-54 anni. La Figura 9A mostra chiaramente come l'inattività cominci a diventare un fenomeno importante per questa fascia della popolazione.

In tutte e tre le categorie anagrafiche il numero di maschi attivi non disponibili è stato molto esiguo, circa diecimila persone per fascia di età.

Analisi geografica dell'inattività

A questo punto dettagliamo la dimensione geografica del tasso di inattività. Rispetto a questa analisi confrontiamo il tasso di inattività maschile per differenti classi di età, 35-44 anni, 45-54 anni e 55-64 anni per cogliere le differenti dimensioni di questo fenomeno (Figura 10). Nel 2024[3], l'analisi **della distribuzione spaziale del tasso di inattività maschile nelle classi di età 35-44 anni, 45-54 anni** e **55-64 anni mostra una significativa autocorrelazione territoriale**, con valori dell'indice di Moran pari rispettivamente a 0,659, 0,685, 0,212[4]. Tali valori indicano che i fenomeni non si distribuiscono casualmente nello spazio, ma tendono a concentrarsi in specifiche aree geografiche, sebbene l'ultima classe, quella più vicina al pensionamento, lo è meno come se tale atteggiamento, arrivati all'età adulta, fosse diffuso su tutto il territorio senza particolari pattern geografici. **L'autocorrelazione suggerisce una forte persistenza territoriale del fenomeno**.

Le rappresentazioni grafiche mostrano la distribuzione del tasso di inattività per cinque classi di quartili; è interessante osservare come la percentuale, in particolare il valore massimo, aumenti progressivamente con l'età. A mano a mano che l'età cresce, infatti, il tasso di inattività tende ad aumentare perché le persone sanno di avvicinarsi alla pensione e quindi lasciano gradualmente il mercato del lavoro, probabilmente sostenendosi economicamente con risparmi accumulati durante la vita o con il patrimonio familiare.

Questa configurazione spaziale appare strettamente connessa alla dicotomia storica tra Nord e Sud del Paese. **Le aree meridionali mostrano una maggiore concentrazione di inattività maschile** in tutte le classi di età mentre le regioni del Centro-Nord tendono a caratterizzarsi per livelli più

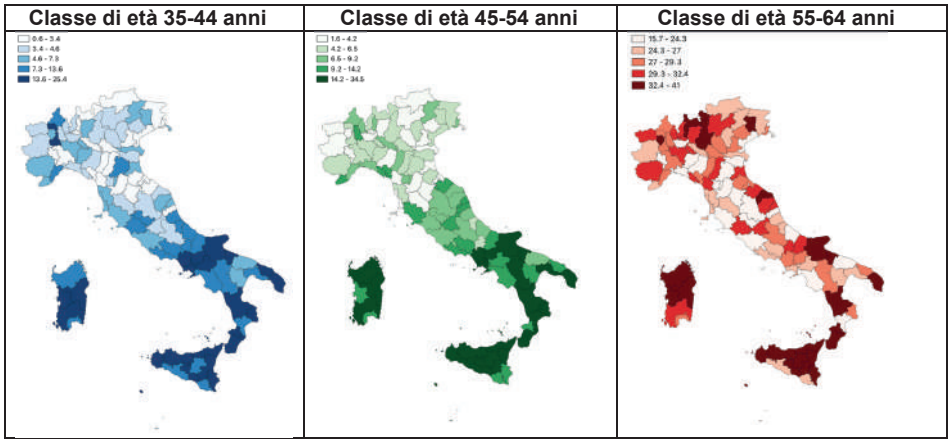
[3] Le statistiche relative al 2023 sono molto in linea con questi risultati: le autocorrelazioni sono rispettivamente 0,599, 0,774, e 0,203, a indicare un fenomeno geograficamente abbastanza stabilizzato.

[4] L'indice di correlazione di Moran varia da –1 (perfetta correlazione negativa) a +1 (perfetta correlazione positiva) e misura quanto un fenomeno tende a concentrarsi nello spazio con una geografia riconoscibile. Valori positivi segnalano invece una tendenza al raggruppamento territoriale (*global clustering*), ossia la presenza di aree vicine che condividono livelli simili del fenomeno osservato, mentre valori negativi indicano una distribuzione più dispersa, in cui territori con caratteristiche opposte tendono ad affiancarsi.

contenuti e maggiormente omogenei. Tale polarizzazione riflette non solo differenze nel tessuto produttivo e nelle opportunità occupazionali, ma anche fattori istituzionali di lungo periodo, quali l'efficacia dei servizi per l'impiego, la capacità di attivazione delle politiche del lavoro, la qualità delle infrastrutture e il funzionamento dei sistemi di welfare locali.

In questo senso, l'elevata autocorrelazione spaziale dell'inattività suggerisce che l'uscita dal mercato del lavoro maschile non sia esclusivamente il risultato di scelte individuali, ma risenta in modo rilevante di vincoli strutturali e istituzionali territorialmente radicati, che contribuiscono a riprodurre nel tempo forti divari geografici nella partecipazione al mercato del lavoro.

Figura 10 - Tasso di inattività maschile per differenti classi di età e per provincia, 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2025*, esploradati.istat.it.

Considerata la rilevanza della dimensione geografica nell'analisi dell'inattività, questa sezione si concentra sulle macroaree territoriali per le quali sono disponibili informazioni dettagliate relative al capitale umano. Le Tabelle 5 e 6 riportano, con riferimento all'anno 2023, i valori del tasso di inattività nelle aree del Nord-Ovest, Nord-Est, Centro e Sud e Isole, disaggregati per titolo di studio e per le due classi di età adulta (35-49 anni) e matura (50-64 anni).

La Tabella 5, relativa agli uomini inattivi di età 35-49 anni, mostra che il 63,2% degli inattivi appartenenti a questa fascia anagrafica è localizzato nel Mezzogiorno. Tale evidenza risulta coerente con quanto emerso nella Figura 10. L'elevata incidenza dell'inattività nel Sud appare tuttavia concentrata soprattutto tra gli individui con bassi livelli di istruzione: tra gli uomini

inattivi di 35-49 anni residenti nel Mezzogiorno, il 61,4% non possiede un titolo di studio o ha al massimo la licenza media. Al contrario, tra gli inattivi residenti nel Mezzogiorno la quota di laureati risulta più contenuta rispetto a quella osservata nelle altre macroaree del Paese: nel Nord-Ovest tocca il 10% e nel Nord-Est si arriva addirittura al 13%. Tale configurazione potrebbe essere associata anche a fenomeni di mobilità geografica selettiva, che influenzano la distribuzione territoriale degli individui con livelli di istruzione più elevati.

Tabella 5 - Macroregioni, titolo di studio e inattività maschile in età 35-49 anni (percentuali di riga), 2023

Titolo di studio	Fino al diploma		Diploma		Laurea e +		Totale	Totale	
Territorio	Valori	%	Valori	%	Valori	%	%	Valori	%
Nord-Ovest	41.146	60,0	20.280	29,6	7.167	10,4	100,0	68.593	14,6
Nord-Est	21.319	52,3	14.117	34,6	5.312	13,0	100,0	40.748	8,7
Centro	32.460	50,9	25.092	39,4	6.187	9,7	100,0	63.739	13,6
Mezzogiorno	182.512	61,4	93.099	31,3	21.514	7,2	100,0	297.125	63,2
ITALIA	277.437	59,0	152.588	32,5	40.180	8,5	100,0	470.205	100,0

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Tabella 6 - Macroregioni, titolo di studio e inattività maschile in età 50-64 anni (percentuali di riga), 2023

Titolo di studio	Fino al diploma		Diploma		Laurea e +		Totale	Totale	
Territorio	Valori	%	Valori	%	Valori	%	%	Valori	%
Nord-Ovest	230.284	61,3	124.824	33,3	20.255	5,4	100,0	375.363	25,2
Nord-Est	169.084	63,5	86.274	32,4	10.850	4,1	100,0	266.209	17,9
Centro	163.448	59,8	92.375	33,8	17.440	6,4	100,0	273.263	18,3
Mezzogiorno	422.861	73,6	130.204	22,7	21.472	3,7	100,0	574.538	38,6
ITALIA	985.677	66,2	433.677	29,1	70.017	4,7	100,0	1.489.373	100,0

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

La Tabella 6 riporta invece i tassi di inattività per gli uomini della classe di età 50-64 anni. In questo caso emerge con particolare evidenza l'elevata quota di inattivi nel Mezzogiorno tra coloro che non possiedono alcun

titolo di studio o al più la licenza media. Si tratta di un valore elevato anche a livello nazionale (66,2%), che segnala un fattore strutturale rilevante dell'inattività nelle fasce più mature della popolazione maschile.

La Tabella 7 presenta la distribuzione percentuale dei livelli di istruzione nelle diverse aree geografiche e mette a confronto tali distribuzioni per le due classi di età considerate. È interessante osservare come, nella fascia degli adulti giovani, la quota maggiore di inattivi si concentri nel Mezzogiorno, indipendentemente dal titolo di studio, con valori superiori al 53%. Al contrario, nella fascia di età più matura la distribuzione dell'inattività per livello di istruzione risulta meno sbilanciata tra le aree del Paese, pur permanendo differenze geografiche significative.

Tabella 7 - Macroregioni, titolo di studio e inattività maschile in età 35-49 anni e 50-64 anni (percentuali di colonna), 2023

	35-49 anni			50-64 anni		
	Fino al diploma	Diploma	Laurea e +	Fino al diploma	Diploma	Laurea e +
Nord-Ovest	14,8	13,3	17,8	23,4	28,8	28,9
Nord-Est	7,7	9,3	13,2	17,2	19,9	15,5
Centro	11,7	16,4	15,4	16,6	21,3	24,9
Mezzogiorno	65,8	61,0	53,5	42,9	30,0	30,7
ITALIA	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Le condizioni economiche degli inattivi e il "miraggio" del pensionamento

Questo paragrafo analizza le possibili associazioni tra inattività e condizioni economiche degli *(im)perfetti sconosciuti*, ovvero uomini italiani adulti e maturi che si collocano nelle fasi prossime all'età pensionabile. L'analisi si articola in tre passaggi principali: l'andamento del reddito nel tempo, l'evoluzione dei principali indicatori del mercato del lavoro in Italia e, infine, il rapporto tra inattività e avvicinamento all'età del pensionamento.

Inattività e reddito

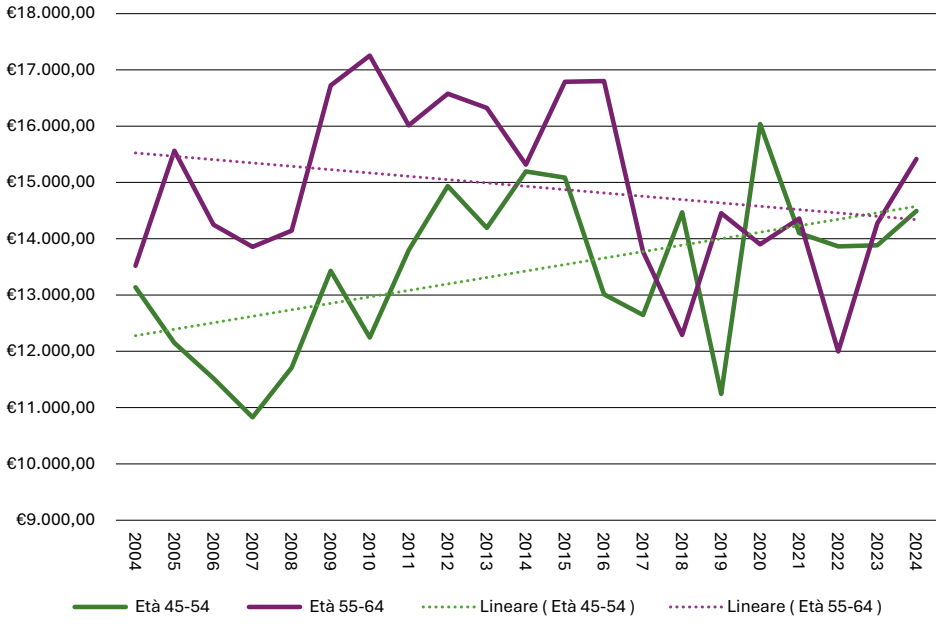
I dati presentati nella Figura 11 sono estratti da Eurostat e riguardano l'andamento del reddito netto medio nominale degli inattivi maschi nel periodo 2004-2024. L'analisi si concentra sulle classi di età 45-54 anni e 55-64 anni, che rappresentano le uniche disaggregazioni anagrafiche disponibili

nella fonte Eurostat e che differiscono, pertanto, da quelle utilizzate nelle sezioni precedenti basate su dati Istat. Nonostante tale difformità, l'informazione disponibile consente comunque di cogliere dinamiche di rilievo per gli obiettivi del capitolo.

È opportuno precisare che il reddito considerato rappresenta una variabile di flusso e non misura lo stock di ricchezza o il patrimonio complessivo degli individui. Esso può tuttavia essere utilizzato come *proxy* della condizione economica degli inattivi.

Nel complesso, emerge un andamento differenziato tra le due classi di età. Negli ultimi vent'anni, la fascia 45-54 anni mostra una crescita progressiva del reddito medio, che passa da circa 12.000 euro nel 2004 a circa 14.500 euro nel 2024. Al contrario, per la fascia più matura (55-64 anni) si osserva una lieve ma costante riduzione del reddito medio, che scende da circa 15.500 euro nel 2004 a poco più di 15.400 euro nel 2024. Tale divergenza suggerisce che l'inattività nelle età più prossime al pensionamento si accompagni a una progressiva contrazione delle entrate, coerente con una minore partecipazione al mercato del lavoro e con l'assenza di redditi da lavoro.

Figura 11 - Reddito netto medio dei maschi inattivi dal 2004 al 2024, dati in euro (correnti)



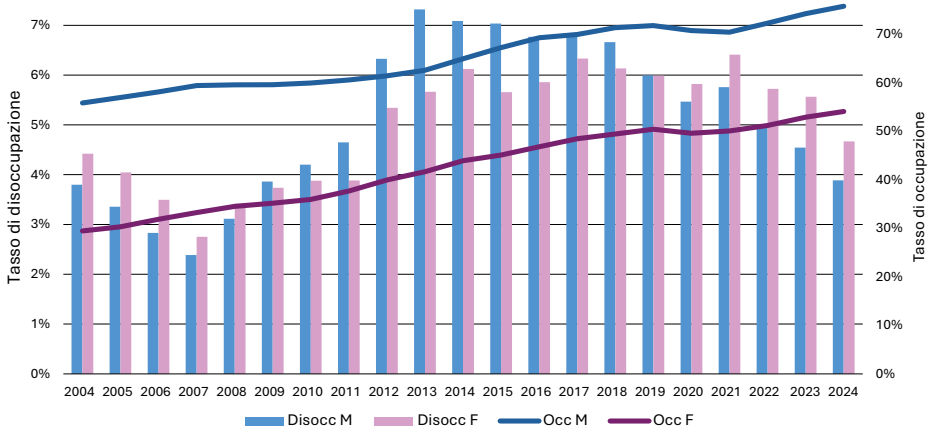
Fonte: elaborazione degli autori su dati Eurostat (2025a).

Altri indicatori dello stato di salute del mercato del lavoro

L'analisi della partecipazione al mercato del lavoro richiede l'utilizzo di indicatori sintetici che consentano il confronto tra gruppi differenti di popolazione. Accanto al tasso di inattività, è quindi opportuno considerare anche l'andamento del tasso di occupazione e del tasso di disoccupazione, al fine di ottenere una visione più completa delle dinamiche occupazionali.

La scelta di collocare questa analisi in una fase avanzata del capitolo è motivata dal fatto che il focus principale è sugli inattivi. I due indicatori complementari vengono pertanto analizzati solo dopo aver approfondito le caratteristiche statistiche degli *(im)perfetti sconosciuti*, che mostrano tratti peculiari soprattutto nella fase più matura del ciclo di vita, tra i 50 e i 64 anni.

Figura 12 - Tasso di disoccupazione e di occupazione maschile (M) e femminile (F) per la classe di età 50-64 anni dal 2004 al 2024



Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

La Figura 12, basata su dati Istat relativi al periodo 2004-2024, si concentra sulla classe di età 50-64 anni e riporta, per uomini e donne, sia il tasso di disoccupazione (asse sinistro, rappresentato dalle barre) sia il tasso di occupazione (asse destro, rappresentato dalle linee). Fin dall'inizio dell'analisi emerge come le differenze di genere costituiscano una delle principali criticità strutturali del mercato del lavoro italiano.

Per quanto riguarda il tasso di disoccupazione, si osserva un andamento fortemente legato al ciclo economico: per entrambi i sessi la disoccupazione aumenta dal 2004 fino al 2013, per poi ridursi negli anni successivi. Risultano tuttavia evidenti le diverse reazioni agli shock esterni: la crisi del debito sovrano (2010-2011) ha avuto un impatto più marcato sugli uomini, mentre la crisi pandemica ha colpito maggiormente l'occupazione femminile.

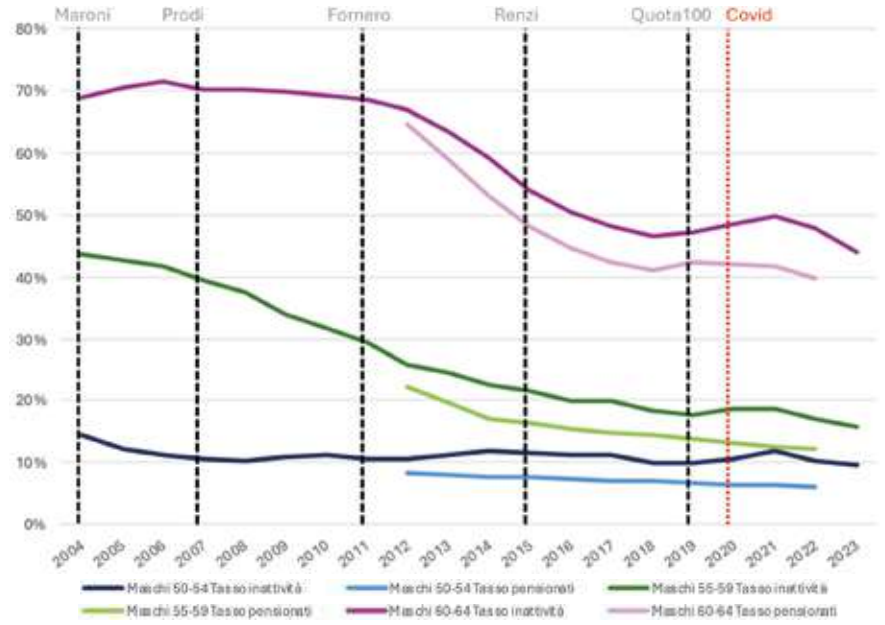
Il tasso di occupazione mostra invece una dinamica più stabile e complessivamente crescente. Nel periodo considerato, l'occupazione maschile aumenta di circa 20 punti percentuali, mentre l'incremento più significativo riguarda le donne, il cui tasso di occupazione passa da circa il 30% a oltre il 54% della popolazione di riferimento.

Inattivo o pensionato?

La Figura 13 analizza l'andamento del tasso di inattività maschile per tre classi di età (50-54, 55-59 e 60-64 anni) nel periodo 2004-2024. Dall'osservazione dei dati emerge un differenziale persistente tra le tre fasce anagrafiche: **la classe più anziana presenta sistematicamente i livelli di inattività più elevati**, sebbene le distanze tra i gruppi tendano a ridursi negli anni più recenti.

Le ragioni di tale convergenza sono molteplici e complesse. Un elemento centrale è rappresentato dall'evoluzione dell'età pensionabile in Italia, evidenziata nel grafico dalle barre verticali corrispondenti alle principali riforme previdenziali. È infatti necessario ricordare che la categoria degli inattivi include anche coloro che non lavorano perché pensionati.

Figura 13 - Inattività (2004-2024) e pensionamento (2011-2022)



Legenda riforme pensionistiche: Maroni: legge delega n. 243/2004; Prodi: legge n. 247/2007; Fornero: legge n. 214/2011 (Manovra "Salva Italia"); Renzi: d.l. del 18/05/2015; Quota 100: d.l. del 28/01/2019.

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat, *Rilevazione sulle Forze di Lavoro 2024*, esploradati.istat.it.

Come illustrato nel Capitolo 1.3, all'inizio del periodo considerato era in vigore la riforma Maroni (legge delega n. 243/2004), che consentiva il pensionamento a 57 anni per le donne e 60 anni per gli uomini. Successivamente, la riforma Prodi (legge n. 247/2007) ha introdotto la possibilità di accesso alla pensione a 59 anni con 36 anni di contributi per entrambi i sessi (Covip, 2022). Dal 2004 in avanti, l'età pensionabile ha subito un progressivo innalzamento e, nel 2020, l'età media di accesso alla pensione di vecchiaia ha raggiunto i 67 anni, pur con variazioni legate alle diverse categorie di lavoratori.

Il rapporto tra il numero di pensionati e la popolazione di riferimento mostra un andamento simile a quello del tasso di inattività. Si osserva quindi una progressiva riduzione dell'inattività nella fascia 50-64 anni, in larga parte riconducibile alla diminuzione del numero di pensionati all'interno della stessa classe di età. In questo senso, il "miraggio" del pensionamento appare come un elemento chiave per comprendere la permanenza o l'uscita dall'inattività nelle fasi finali della vita lavorativa.

Gli uomini inattivi tra 30 e 54 anni

I dati riportati nelle tabelle seguenti provengono esclusivamente dalla *Rilevazione sulle Forze di Lavoro* (RFL) dell'Istat per il 2024 e riguardano gli uomini inattivi di età compresa tra i 30 e i 54 anni. La RFL si basa su un campione rappresentativo della popolazione italiana, costruito attraverso un disegno a due stadi: dapprima vengono selezionati i comuni, successivamente le famiglie da intervistare. L'indagine adotta uno schema di rotazione che permette di seguire le stesse famiglie in momenti diversi, riducendo la variabilità campionaria. Poiché solo un campione della popolazione viene effettivamente osservato, a ciascuna unità è attribuito un peso che ne determina il grado di rappresentatività e assicura la coerenza con i totali demografici ufficiali. La stima annuale è ottenuta dalla media dei pesi assegnati alla stessa osservazione nelle quattro interviste, garantendo così la piena rappresentatività statistica dei risultati. La condizione lavorativa degli intervistati è identificata, nel dataset Istat, attraverso la variabile Cond10, che distingue in dieci modalità la condizione lavorativa dell'individuo sulla base della presenza di un'occupazione, della ricerca attiva di lavoro, della disponibilità a lavorare e dell'età. Per questa analisi sono state considerate le modalità 5, 6, 7 e 8: le modalità 5 e 7 sono state aggregate nella categoria degli inattivi disponibili poiché la prima si riferisce a quei soggetti che cercano lavoro ma non attivamente e la seconda a quei soggetti che non cercano lavoro, la modalità 6 corrisponde agli attivi non disponibili, mentre la modalità 8 identifica gli inattivi non disponibili secondo le definizioni già date in precedenza.

La Tabella 8 riporta la distribuzione delle categorie di uomini inattivi nell'età di riferimento, complessivamente pari a 869.920 individui. **Gli inattivi disponibili rappresentano la quota più consistente, pari al 48,2% del totale**, ossia, gli uomini che dichiarano di non aver cercato lavoro nelle settimane precedenti l'intervista ma di essere pronti ad accettarne uno nel 2024 sono stati 419.358. Una quota quasi equivalente, il 47,6% (405.282 individui), è costituita dagli inattivi non disponibili, ovvero coloro che né cercano né si dichiarano disponibili a lavorare. Più contenuta è la presenza degli attivi non disponibili, pari al 5,2% (45.280 individui), che comprende soggetti che hanno svolto azioni di ricerca di lavoro ma non sarebbero immediatamente disponibili a iniziare un'occupazione. Nel complesso, la distribuzione evidenzia una sostanziale bipolarità del fenomeno: quasi tutti gli uomini inattivi si collocano tra chi, pur non cercando attivamente lavoro, si dichiara disponibile, e chi invece si tiene strutturalmente fuori dal mercato.

Tabella 8 - Maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali), 2024

Categoria	Valori	%
Inattivi disponibili	419.358	48,2
Attivi non disponibili	45.280	5,2
Inattivi non disponibili	405.282	47,6
Totale	**869.920**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Le precedenti esperienze lavorative degli inattivi

L'analisi delle precedenti esperienze lavorative degli uomini inattivi riveste un ruolo centrale per comprendere meglio la natura della loro condizione. La storia occupazionale consente infatti di distinguere tra chi ha già avuto un inserimento stabile nel mercato del lavoro, chi ha svolto soltanto attività saltuarie e chi invece non ha mai lavorato. Queste differenze permettono di valutare il grado di vicinanza o di distanza dal mercato del lavoro delle diverse forme di inattività e di cogliere la varietà dei percorsi che conducono all'inattività.

La Tabella 9 descrive la distribuzione delle esperienze lavorative pregresse tra gli uomini inattivi nell'età di riferimento che, nel 2024, sono stati 869.920. Il dato complessivo mostra che **circa il 44% ha alle spalle esperienze lavorative continuative, mentre una quota più ridotta, pari al 14,3%, ha svolto esclusivamente esperienze di tipo occasionale**. Un ulteriore 10,5%

ha alternato nel corso della vita lavorativa impieghi sia continuativi sia occasionali, mentre **il 31% non ha mai svolto alcun lavoro**. Considerando le tre categorie di inattività, emergono differenze significative. Tra gli inattivi disponibili prevale nettamente la presenza di esperienze lavorative continuative precedenti allo stato di inattività (47%), mentre tra gli inattivi non disponibili questa quota si riduce al 42,3%. Allo stesso modo, l'assenza totale di esperienze di lavoro è meno diffusa tra gli inattivi disponibili (21%) e gli attivi non disponibili (23%), ma raggiunge il 41% tra gli inattivi non disponibili, evidenziando una distanza più marcata di quest'ultimo gruppo dal mercato del lavoro.

Nel complesso, la distribuzione mette in luce un duplice profilo: da un lato, gli inattivi disponibili e gli attivi non disponibili possiedono un *background* lavorativo, il che li rende potenzialmente più vicini a un rientro nel mercato del lavoro; dall'altro, una componente consistente, soprattutto tra gli inattivi non disponibili, è priva di esperienze occupazionali, suggerendo un legame strutturalmente più debole con l'occupazione.

Tabella 9 - Precedenti esperienze lavorative per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Esperienza lavorativa	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	**%**
Esperienze continuative	47,0	43,6	42,3	**387.957**	**44,6**
Esperienze occasionali	18,8	19,4	9,0	**124.156**	**14,3**
Sia esperienze continuative sia occasionali	13,0	13,9	7,5	**91.353**	**10,5**
Nessuna esperienza di lavoro	21,3	23,0	41,2	**266.454**	**30,6**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**869.920**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Nel questionario della RFL ai soggetti intervistati che non cercano lavoro viene chiesta la motivazione. La Tabella 10 ne analizza dettagliatamente le risposte. Rispetto al totale degli uomini inattivi riportato in precedenza (869.920), circa 17.000 soggetti non hanno fornito una risposta, riducendo la base di analisi a 852.913 individui. All'interno di questo universo, tre motivazioni prevalgono nettamente e spiegano complessivamente oltre il 60% dei casi: la malattia, indicata dal 25,6% degli intervistati, la sfiducia nel trovare lavoro (22,5%) e l'attesa di risultati da passate azioni di ri-

cerca (16,6%). Le restanti categorie si distribuiscono su valori molto più contenuti: lo studio coinvolge il 4,9% degli inattivi, mentre la cura di figli o familiari rappresenta solo il 3,6% con un'incidenza sensibilmente inferiore rispetto a quella osservata nelle stesse statistiche per la componente femminile.

Tabella 10 - Motivazione per la non ricerca di lavoro per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Motivo per la non ricerca di lavoro	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	**%**
Sfiducia nel trovare lavoro	40,8	12,9	4,5	**191.545**	**22,5**
Ha un lavoro che inizierà in futuro	0,8	24,6	0,5	**13.966**	**1,6**
Studio	2,1	3,1	8,0	**42.186**	**4,9**
Malattia	4,7	18,8	47,6	**218.699**	**25,6**
Cura dei figli o di familiari	1,2	5,9	5,8	**30.358**	**3,6**
Altri motivi familiari	1,6	8,0	5,5	**31.696**	**3,7**
Volontariato	0,1	–	–	**785**	**0,1**
Non interessa	0,7	0,5	5,6	**25.643**	**3,0**
Altri motivi personali	3,0	11,7	9,7	**55.438**	**6,5**
In attesa di tornare al suo posto di lavoro	8,5	2,7	3,4	**49.755**	**5,8**
Pensione	–	–	1,7	**7.170**	**0,8**
In attesa di passate azioni di ricerca	32,3	6,7	1,3	**141.257**	**16,6**
In attesa di iniziare a ricevere la pensione	0,3	–	0,3	**2.180**	**0,3**
Altri motivi	2,8	3,6	5,6	**35.386**	**4,1**
Non sa	0,9	1,4	0,6	**6.849**	**0,8**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**852.913**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Analizzando i risultati per ciascuna categoria di inattività, emergono differenze significative. Gli inattivi disponibili si confermano come i soggetti che maggiormente compongono la categoria dei cosiddetti scoraggiati, ovvero individui che non cercano lavoro perché convinti di non riuscire a trovarlo. In questa categoria si osserva infatti una concentrazione parti-

colarmente elevata di risposte motivate dalla sfiducia (40,8%). Allo stesso tempo, proprio in questa categoria si concentra anche la maggior parte degli inattivi che dichiarano di essere in attesa degli esiti di passate azioni di ricerca. Gli attivi non disponibili mostrano invece una distribuzione più eterogenea: il 24,6% dichiara di avere già un lavoro che inizierà in futuro, il 18,8% indica la malattia come motivazione per non aver cercato lavoro e oltre l'11% altri motivi personali. Infine, gli inattivi non disponibili, nella maggior parte dei casi, non cercano lavoro per motivi legati a condizioni di salute. Nel complesso, la distribuzione mette in luce la contrapposizione tra motivazioni di natura congiunturale, più frequenti tra gli inattivi disponibili e gli attivi non disponibili (sfiducia, attesa, lavoro futuro), e motivazioni di carattere strutturale, che prevalgono tra gli inattivi non disponibili (malattia, disinteresse, pensione).

Da questo punto in poi, in questa analisi non verranno considerati quegli uomini che hanno dichiarato di non cercare lavoro per la pensione o per lo studio.

La Tabella 11 analizza la distribuzione degli uomini inattivi della classe di età di riferimento in base al tempo trascorso (in anni) dall'interruzione dell'ultimo lavoro. Rispetto al collettivo complessivo degli inattivi (circa 800mila unità), la base di analisi si riduce ora a 577.752 individui, ossia coloro che hanno dichiarato di aver avuto in passato un'occupazione e che non hanno indicato come motivo della mancata ricerca di lavoro la pensione o lo studio. All'interno di questo universo, la maggior parte degli intervistati ha interrotto l'attività lavorativa in un periodo relativamente recente: il 46,8% dichiara infatti di aver smesso di lavorare da non più di due anni. Seguono gli individui che hanno lasciato l'occupazione da oltre sette anni, pari al 33,1%, mentre il restante 20,1% colloca la propria uscita dal mercato del lavoro in un intervallo intermedio compreso tra tre e sette anni. Analizzando i dati per tipologia di inattività emergono differenze marcate. Tra gli inattivi disponibili oltre la metà (51,9%) ha interrotto l'attività lavorativa negli ultimi due anni, mentre solo il 28,5% è inattivo da più di sette anni. Un profilo ancora più recente caratterizza gli attivi non disponibili, dei quali quasi due terzi (64,1%) hanno lasciato il lavoro entro i due anni precedenti. Al contrario, tra gli inattivi non disponibili prevale una condizione di distanza temporale più marcata: il 42% ha interrotto l'attività lavorativa da oltre sette anni, mentre solo il 36,5% rientra nella categoria più recente. La distribuzione evidenzia una contrapposizione temporale: da un lato gli inattivi disponibili e gli attivi non disponibili, perlopiù usciti dal mercato del lavoro in tempi recenti e quindi potenzialmente più vicini a un reinserimento, dall'altro gli inattivi non disponibili, caratterizzati da una durata di inattività più lunga che segnala un legame strutturalmente più debole con l'occupazione.

Tabella 11 - Anno di interruzione del lavoro per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Anni passati dall'interruzione del lavoro	Inattivi disponibili	Attivi non disponibili	Inattivi non disponibili	Totale	
	%	%	%	Valori	%
0-2 anni	51,9	64,1	36,5	**270.298**	**46,8**
3-7 anni	19,7	15,2	21,4	**115.986**	**20,1**
Oltre 7 anni	28,5	20,7	42,0	**191.468**	**33,1**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**577.752**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Rispetto alla distribuzione delle motivazioni per la non ricerca di lavoro analizzate in precedenza, la Tabella 12 si concentra invece sulle esperienze occupazionali pregresse, considerando la professione esercitata immediatamente prima dell'ingresso nell'inattività. Il campione di riferimento si restringe a 386.284 individui, quasi pari a coloro che hanno dichiarato di aver avuto in precedenza un'esperienza professionale continuativa[5]. All'interno di questo universo, le professioni più rappresentate sono quelle artigiane e agricole (26,5%) e le professioni non qualificate, che comprendono anche le forze armate (24,2%). Seguono il commercio e i servizi (20,8%) e, con un'incidenza minore ma comunque significativa, i conduttori di impianti e conducenti di veicoli (11,1%). Le professioni tecniche raggiungono l'8%, mentre le professioni intellettuali e scientifiche e l'alta dirigenza si collocano rispettivamente al 3,8 e al 5,7% del totale. Analizzando i risultati per tipologia di inattività, emerge un quadro sostanzialmente omogeneo, con variazioni contenute tra le categorie. Gli inattivi disponibili si distribuiscono principalmente tra artigiani e agricoltori (27%) e professioni non qualificate (26,2%), con una quota consistente anche nel commercio e servizi (19,6%). Gli attivi non disponibili mostrano una composizione simile: la presenza più elevata si registra ancora tra artigiani e agricoltori (25,9%) e commercio e servizi (21,3%), seguiti dalle professioni non qualificate (23,6%). Infine, tra gli inattivi non disponibili prevalgono il commercio e servizi (23%) e gli artigiani (25,8%), mentre la quota di professioni non qualificate (20,7%) è leggermente inferiore rispetto alle altre categorie. La

[5] La variabile da cui questo dato è stato ricostruito non è la QE05, citata nel questionario nella sezione "precedenti esperienze di lavoro" perché non è presente nel file dei dati elementari. Questa è invece la variabile PROF1E che è una variabile ricostruita da Istat. Queste discordanze spiegano anche le diversità nei numeri assoluti.

distribuzione restituisce un profilo in cui le professioni manuali, artigiane e non qualificate rappresentano oltre la metà delle carriere precedenti all'inattività, mentre le figure tecniche e intellettuali restano minoritarie. Questo suggerisce che l'inattività maschile in questa fascia d'età si origina con maggiore frequenza da percorsi occupazionali caratterizzati da mansioni a medio-bassa qualificazione.

Tabella 12 - Professione precedente per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Professione precedente all'inattività	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	**%**
Alta dirigenza, attività legislativa, imprenditoria	5,2	6,6	6,2	**21.857**	**5,7**
Professioni intellettuali e scientifiche	4,2	3,4	3,0	**14.541**	**3,8**
Professioni tecniche	7,7	9,3	8,2	**30.890**	**8,0**
Commercio e servizi	19,6	21,3	23,0	**80.345**	**20,8**
Artigiani e agricoltori	27,0	25,9	25,8	**102.487**	**26,5**
Conduttori di impianti e conducenti di veicoli	10,1	9,9	13,0	**42.700**	**11,1**
Professioni non qualificate e forze armate	26,2	23,6	20,7	**93.464**	**24,2**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**386.284**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Tra gli uomini inattivi che hanno dichiarato di aver avuto una precedente occupazione analizzati nel paragrafo precedente, è possibile distinguere tra coloro che hanno concluso regolarmente la propria attività lavorativa e coloro che invece l'hanno interrotta. Nel questionario Istat della RFL la conclusione del lavoro rimanda a una cessazione programmata e fisiologica dell'attività: per esempio la scadenza naturale di un contratto o la fine di un progetto. L'interruzione del lavoro, invece, riflette una cessazione inattesa o forzata, che può derivare da fattori temporanei o definitivi. La grande maggioranza degli inattivi appartiene a questa seconda categoria: 329.037 soggetti, pari all'85,2% del totale, riferiscono infatti un'interruzione del lavoro, mentre solo 57.247 individui ovvero, il 14,8% indicano una conclusione regolare del percorso occupazionale (Tabella 13). All'in-

terno dell'universo dei motivi dell'interruzione del lavoro la quota più rilevante è rappresentata dai contratti a termine: il 50,2% degli intervistati ha infatti cessato l'attività lavorativa a seguito della conclusione di un rapporto temporaneo. Il licenziamento costituisce la seconda causa più frequente (26,8%), mentre un ulteriore 10,8% ha interrotto il lavoro a causa di problemi di salute. Le restanti motivazioni, tra cui motivi personali (3,7%), familiari (2,1%) o altre cause residuali (6,4%), hanno un'incidenza più contenuta. Gli inattivi disponibili si caratterizzano per una prevalenza marcata dei rapporti a termine (57,4%), seguiti dai licenziamenti (28,7%). Anche gli attivi non disponibili presentano una distribuzione simile, con il 54,4% di contratti a termine e il 22,9% di licenziamenti, mentre la quota di interruzioni dovute a malattia (8,6%) è leggermente superiore rispetto agli inattivi disponibili. Gli inattivi non disponibili mostrano invece un profilo diverso: solo il 35,5% ha interrotto il lavoro per la fine di un contratto, mentre una quota consistente (25,6%) specifica la malattia come causa, e il 23,8% indica il licenziamento. Nel complesso, la distribuzione evidenzia come l'interruzione del lavoro sia prevalentemente legata a dinamiche contrattuali o a licenziamenti, che insieme spiegano oltre tre quarti dei casi. Tuttavia, la rilevanza della malattia tra gli inattivi non disponibili segnala un elemento strutturale che li distingue dalle altre categorie.

Tabella 13 - Motivo di interruzione del lavoro per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Motivo di interruzione del lavoro	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	**%**
Licenziamento	28,7	22,9	23,8	**88.069**	**26,8**
Lavoro a termine	57,4	54,4	35,5	**165.131**	**50,2**
Malattia	3,3	8,6	25,6	**35.563**	**10,8**
Altri motivi personali	2,9	8,1	4,3	**12.145**	**3,7**
Altri motivi	5,6	3,6	6,4	**18.843**	**5,7**
Studio, pensione, cause personali	6,0	4,1	7,7	**21.096**	**6,4**
Altri motivi familiari	1,7	1,8	3,1	**7.033**	**2,1**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**329.037**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Dei circa 57mila individui che, invece, hanno dichiarato di aver concluso regolarmente il proprio lavoro, la Tabella 14 offre uno sguardo più approfondito sulle motivazioni di questa conclusione. Le due cause principali sono la cessazione dell'attività (34,5%) e la scadenza di un lavoro a termine (31,2%), che insieme spiegano oltre i due terzi dei casi. Seguono la malattia (11,3%) e lo studio, la pensione e le cause personali (11,4), che complessivamente rappresentano circa un quinto delle risposte. Residuale è invece la quota di inattivi che attribuiscono la conclusione dell'attività alla nascita di un figlio o ad altri motivi familiari (1,7%). La distribuzione per categoria di inattività mostra differenze di rilievo. Tra gli inattivi disponibili prevalgono la cessazione dell'attività (37,9%) e il lavoro a termine (34,7%), con una presenza relativamente elevata anche di motivi quali il pensionamento o lo studio (16%). Gli attivi non disponibili si caratterizzano per un peso bilanciato tra lavoro a termine (36,7%) e cessazione dell'attività (31,4%), mentre più di un decimo riporta motivi personali (12,5%) o malattia (15%). Infine, tra gli inattivi non disponibili la cessazione dell'attività rappresenta il 30% dei casi, ma è più frequente la presenza di motivazioni legate alla salute (21,8%) e di altri motivi personali (13,9%).

Tabella 14 - Motivo di conclusione del lavoro per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

Motivo di conclusione del lavoro	Categoria di maschi inattivi				
	Inattivi disponibili	Attivi non disponibili	Inattivi non disponibili	Totale	
	%	%	%	Valori	%
Cessazione dell'attività	37,9	31,4	30,0	**19.747**	**34,5**
Lavoro a termine	34,7	36,7	25,0	**17.871**	**31,2**
Nascita di un figlio o motivi familiari	0,8	1,9	3,1	**984**	**1,7**
Malattia	3,9	15,0	21,8	**6.467**	**11,3**
Altri motivi personali	6,8	12,5	13,9	**5.645**	**9,9**
Studio, pensione, cause personali	16,0	2,6	6,2	**6.533**	**11,4**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**57.247**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

L'autopercezione della condizione occupazionale

In questo paragrafo si analizza l'autopercezione dei soggetti classificati dall'Istat come inattivi. Questa prospettiva è particolarmente rilevante perché consente di verificare se e in che misura la classificazione statistica

rifletta anche il modo in cui gli individui interpretano la propria condizione occupazionale. **Il confronto tra condizione "oggettiva" e percezione soggettiva è infatti decisivo non solo per comprendere il grado di distanza dal mercato del lavoro, ma anche per valutare le potenzialità di reinserimento e l'efficacia di eventuali politiche di attivazione**. Un individuo che si considera disoccupato, pur essendo classificato come inattivo, manifesta infatti un orientamento diverso rispetto a chi si percepisce inabile o definitivamente ritirato dall'attività.

La Tabella 15 analizza la condizione occupazionale autopercepita dagli uomini inattivi di età compresa tra i 30 e i 54 anni, offrendo un confronto tra la classificazione statistica della loro posizione e la rappresentazione che essi stessi ne danno. La base di riferimento è di 820.564 individui, ossia coloro che hanno fornito una risposta alla domanda sull'autopercezione della propria condizione. Nel complesso, **oltre due terzi del campione (68,4%) si definisce disoccupato, attribuendosi quindi una condizione più vicina al mercato del lavoro rispetto alla definizione statistica di inattività**. Un ulteriore 20,7% dichiara invece di essere inabile al lavoro, mentre il 5,4% si colloca nella categoria residuale "altro" in cui sono inclusi i ritirati dal lavoro e gli studenti. Quote più contenute emergono per i casalinghi (3,3%) e per coloro che, pur formalmente inattivi, si percepiscono ancora come occupati (2,2%). Le differenze per categoria di inattività sono particolarmente marcate. Tra gli inattivi disponibili, la quasi totalità (93,9%) si autodefinisce disoccupata, a conferma di una percezione di sé coerente con la disponibilità dichiarata al lavoro. Anche tra gli attivi non disponibili prevale nettamente l'autopercezione di disoccupazione (84,2%), sebbene con una quota più alta di soggetti che si ritengono occupati (6,5%). Al contrario, tra gli inattivi non disponibili la distribuzione è più frammentata: solo il 37,8% si percepisce come disoccupato, mentre il 44,3% si definisce inabile al lavoro e il 6,4% casalingo; inoltre, quasi un decimo si colloca nella categoria residuale.

Nel complesso, i dati mostrano un disallineamento tra classificazione statistica e percezione individuale. **La maggioranza degli inattivi tende infatti a rappresentarsi come disoccupata, rafforzando la vicinanza soggettiva al mercato del lavoro anche in assenza di requisiti oggettivi di ricerca attiva**. Tuttavia, una parte consistente degli inattivi non disponibili si autoidentifica invece come inabile o ritirata, accentuando la distanza dalla condizione occupazionale. Questo suggerisce che l'inattività non corrisponde a un vissuto uniforme: per alcuni è percepita come una forma di disoccupazione "latente", per altri come uno stato definitivo di esclusione dal lavoro.

Tabella 15 - Condizione occupazionale autopercepita per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Condizione occupazionale autopercepita	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	%
Occupato	1,5	6,5	2,6	**18.456**	**2,2**
Disoccupato	93,9	84,2	37,8	**560.925**	**68,4**
Inabile al lavoro	1,5	4,5	44,3	**169.972**	**20,7**
Casalingo	0,7	0,9	6,4	**26.709**	**3,3**
Altro o ritirato o studente	2,5	3,9	8,9	**44.502**	**5,4**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**820.564**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

La Tabella 16 mostra la condizione occupazionale autopercepita dagli uomini adulti inattivi con riferimento all'anno precedente alla rilevazione, consentendo un confronto con le risposte fornite al momento dell'intervista. La base di analisi rimane di 820.564 individui. Rispetto al presente, riportato nella Tabella 15, l'anno precedente registra una quota più elevata di soggetti che si autodefinivano occupati: il 10,4% contro il 2,2% registrato al momento della rilevazione. Parallelamente, la percentuale di chi si percepisce disoccupato diminuisce dal 68,4% al 62,8% e la quota di casalinghi rimane pressoché stabile (3,0% contro 3,3%). Gli inattivi disponibili confermano la prevalenza di chi si autodefinisce disoccupato, anche se in misura leggermente inferiore rispetto al presente (83,2% contro 93,9%). Gli attivi non disponibili presentano una distribuzione più frammentata: la quota di disoccupati si riduce al 72%, mentre aumenta quella di chi si considera occupato (17,3%). Infine, gli inattivi non disponibili mostrano un profilo molto differente: solo il 38,8% si definiva disoccupato nell'anno precedente, a fronte di quasi la metà (48,2%) che si collocava già nella categoria "altro", valore in forte crescita rispetto all'autopercezione attuale (8,9%). Nel complesso, i dati evidenziano che **l'autopercezione cambia nel tempo**. Nell'anno precedente, più individui si sentivano ancora occupati o disoccupati, mentre con il trascorrere del tempo cresce la quota di chi si autocolloca in condizioni più distanti dal mercato del lavoro (ritiro, studio, altre categorie). Ciò segnala un processo di progressiva convergenza tra la percezione soggettiva e l'appartenenza statistica, con un indebolimento del legame con la disoccupazione in senso stretto e un rafforzamento di posizioni percepite come definitive di inattività.

Tabella 16 - Condizione occupazionale autopercepita nell'anno precedente alla rilevazione per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

Condizione lavorativa autopercepita nell'anno precedente alla rilevazione	Categoria di maschi inattivi				
	Inattivi disponibili	Attivi non disponibili	Inattivi non disponibili	Totale	
	%	%	%	Valori	%
Occupato	12,7	17,3	7,0	**85.552**	**10,4**
Disoccupato	83,2	72,0	38,8	**515.229**	**62,8**
Casalingo	0,6	1,1	6,0	**25.021**	**3,0**
Altro o studente o ritirato	3,4	9,6	48,2	**194.762**	**23,7**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**820.564**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

La Tabella 17 analizza la condizione lavorativa autopercepita nell'anno precedente alla rilevazione dagli uomini inattivi nell'età di riferimento che si erano definiti occupati. Si tratta di 85.552 individui, pari al 10,4% del campione complessivo, che nella Tabella 16 precedente non si consideravano inattivi ma parte della forza lavoro. All'interno di questo gruppo prevalgono nettamente i dipendenti, che rappresentano l'86,9% del totale, mentre la quota di lavoratori in proprio si attesta al 7,8% e quella di imprenditori o liberi professionisti al 2,0%. Residuale è invece la categoria "altro" (3,3%), che comprende lavoratori in aziende di famiglia, collaboratori coordinati e continuativi o prestatori d'opera occasionali. Le differenze per categoria di inattività mostrano una composizione simile ma con alcune sfumature. Gli inattivi disponibili e gli attivi non disponibili presentano una quota di dipendenti molto elevata e pressoché identica (88,7% e 88,6% rispettivamente), mentre tra gli inattivi non disponibili la stessa percentuale scende all'82,9%, lasciando più spazio ai lavoratori in proprio (11,9%). Gli attivi non disponibili, inoltre, registrano una quota più consistente nella categoria "altro" (7,1%), segnalando percorsi occupazionali più eterogenei. Emerge come la maggior parte degli uomini che, nell'anno precedente alla rilevazione, si percepivano ancora come occupati provenisse da esperienze di lavoro dipendente. La minore incidenza dei lavoratori indipendenti tra gli inattivi disponibili e non disponibili segnala che la transizione verso l'inattività in questa fascia d'età interessa soprattutto soggetti provenienti da occupazioni dipendenti, mentre i percorsi legati al lavoro autonomo e imprenditoriale rimangono minoritari.

Tabella 17 - Condizione lavorativa nell'anno precedente alla rilevazione per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschii inattivi				
Condizione lavorativa nell'anno precedente alla rilevazione	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	**%**
Dipendente	88,7	88,6	82,9	**74.364**	**86,9**
Lavoratore in proprio	6,6	1,7	11,9	**6.661**	**7,8**
Imprenditore o libero professionista	1,6	2,6	2,4	**1.671**	**2,0**
Altro	3,1	7,1	2,7	**2.856**	**3,3**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**85.552**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Approfondendo le figure degli uomini inattivi che nell'anno precedente si sono dichiarati lavoratori in proprio (n = 6.661) o imprenditori/liberi professionisti (n = 1.671) nella Tabella 17, emerge una netta prevalenza di attività senza dipendenti. Su 8.332 individui, l'83,7% riferisce infatti di non aver avuto personale alle proprie dipendenze, contro solo il 17,3% che dichiara di aver impiegato lavoratori retribuiti (Tabella 18). Le differenze interne ai gruppi sono significative: gli inattivi disponibili si fermano al 14,2% di ex datori di lavoro, mentre la quota sale al 22,4% tra gli inattivi non disponibili; nel gruppo degli attivi non disponibili, invece, nessun soggetto riporta di aver avuto dipendenti. Questi dati mostrano come la grande maggioranza degli inattivi provenienti dal lavoro autonomo abbia svolto attività individuali o familiari senza una vera struttura imprenditoriale. La presenza minoritaria di ex imprenditori con dipendenti segnala che il passaggio all'inattività riguarda soprattutto figure autonome con risorse organizzative limitate, il che contribuisce a spiegare la loro maggiore vulnerabilità e instabilità occupazionale.

Tabella 18 - Presenza di dipendenti nella precedente occupazione per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Dipendenti	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	**%**
Sì	14,2	–	22,4	**1.440**	**17,3**
No	86,8	100,0	78,6	**6.892**	**83,7**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**8.332**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Il confronto tra la condizione occupazionale autopercepita nell'anno precedente e quella dichiarata al momento della rilevazione consente di osservare le dinamiche di trasformazione nella rappresentazione che gli uomini inattivi hanno di sé. A differenza delle tabelle precedenti, nel caso della Tabella 19 le percentuali non si riferiscono alle colonne ma alle righe: ciò significa che la lettura evidenzia come i soggetti, collocati in una determinata condizione nell'anno precedente, si autodefiniscono al momento della rilevazione.

Tabella 19 - Condizione lavorativa autopercepita nell'anno precedente alla rilevazione e condizione occupazionale autopercepita al momento della rilevazione. Maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di riga), 2024

		Condizione lavorativa autopercepita nell'anno precedente alla rilevazione						
Condizione occupazionale autopercepita		**Occupato**	**Disoccupato**	**Ritirato dal lavoro**	**Studente**	**Casalingo**	**Altra condizione**	**Totale**
Occupato	%	65,9	25,1	–	1,2	1,5	6,2	**100,0**
Disoccupato	%	12,1	86,0	0,3	0,2	0,3	1,1	**100,0**
Ritirato dal lavoro	%	10,0	21,8	57,6	–	–	10,5	**100,0**
Inabile al lavoro	%	0,9	10,7	4,2	0,3	0,9	82,9	**100,0**
Studente	%	–	65,0	–	26,2	8,8	–	**100,0**
Casalingo	%	1,7	11,2	0,1	0,7	76,8	9,5	**100,0**
In altra condizione	%	8,3	11,1	1,8	–	1,9	76,9	**100,0**
Totale	**Valori**	**85.552**	**515.229**	**15.642**	**2.512**	**25.021**	**176.608**	**820.564**
	%	**10,4**	**62,8**	**1,9**	**0,3**	**3,0**	**21,5**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

I dati indicano che la stabilità riguarda soprattutto chi si definisce disoccupato: l'86% di coloro che nell'anno precedente si autopercepivano come disoccupati conferma la stessa condizione anche al momento della rilevazione. Elevata coerenza si riscontra anche tra chi si considera ritirato dal lavoro (57,6%) e tra i casalinghi (76,8%). Tuttavia, emergono anche traiettorie di transizione significative. Un primo aspetto riguarda il gruppo che si percepiva occupato nell'anno precedente: solo il 65,9% si considera ancora occupato, mentre il 25,1% si definisce oggi disoccupato e un ul-

teriore 6,2% rientra nella categoria "altra condizione". In modo analogo, oltre un terzo di coloro che si dichiaravano studenti nell'anno precedente oggi si colloca come disoccupato (65%), e circa il 9% come casalingo. Particolarmente rilevante è il percorso di chi si autopercepisce come inabile al lavoro: se nell'anno precedente questa condizione era dichiarata da pochi, oggi l'82,9% di coloro che rientrano in questa categoria vi permane, mentre il restante si distribuisce tra disoccupazione e ritiro. Una dinamica simile si osserva anche tra coloro che si collocano in "altra condizione": tre quarti confermano questa risposta, ma circa l'11% transita verso la disoccupazione. La Tabella 19 mostra che l'autopercezione degli inattivi non è statica ma una quota rilevante di individui si sposta nel tempo da categorie più vicine al mercato del lavoro (occupato, studente, disoccupato) verso definizioni che accentuano la distanza dall'occupazione (ritirato, inabile, casalingo, altra condizione). Questo andamento conferma che **l'inattività tende a consolidarsi nella percezione soggettiva, rafforzando progressivamente l'identificazione con stati considerati definitivi e meno reversibili**.

Analisi delle condizioni sociodemografiche

L'analisi delle condizioni sociodemografiche degli uomini inattivi consente di ampliare la comprensione delle caratteristiche strutturali che accompagnano l'uscita dal mercato del lavoro o la mancata partecipazione a esso. Variabili come il titolo di studio o la composizione familiare permettono infatti di cogliere meglio le differenze interne a questo gruppo.

La Tabella 20 prende in esame il **livello di istruzione** raggiunto dagli uomini inattivi di età compresa tra i 30 e i 54 anni. Nel complesso, il 57,5% possiede al massimo la licenza media, il 35,6% si è fermato al diploma di scuola secondaria superiore e solo il 7% ha conseguito un titolo universitario o superiore.

La distribuzione per categoria di inattività mostra una concentrazione di bassa istruzione soprattutto tra gli inattivi non disponibili, il 61,1% dei quali non ha superato la terza media. Anche tra gli inattivi disponibili la quota è elevata (55,1%), mentre scende leggermente (48,8%) tra gli attivi non disponibili. Questi ultimi, infatti, presentano la percentuale più alta di laureati (11,5%), contro il 7,5% degli inattivi disponibili e il 5,8% degli inattivi non disponibili. I dati mostrano come l'inattività maschile in questa fascia d'età sia associata prevalentemente a livelli di istruzione medio-bassi. La componente con titolo universitario rimane minoritaria, con una presenza leggermente più significativa tra gli attivi non disponibili. Ciò suggerisce che il basso capitale educativo rappresenta un fattore di vulnerabilità strutturale.

Tabella 20 - Titolo di studio per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e % di colonna), 2024

Titolo di studio	Categoria di maschi inattivi				
	Inattivi disponibili	Attivi non disponibili	Inattivi non disponibili	Totale	
	%	%	%	Valori	%
Fino alla terza media	55,1	48,8	61,1	**471.517**	**57,5**
Fino alla maturità	37,4	39,7	33,0	**291.954**	**35,6**
Laurea o superiore	7,5	11,5	5,8	**57.093**	**7,0**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**820.564**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

La Tabella 21 riporta la **tipologia familiare** di appartenenza degli uomini inattivi tra i 30 e i 54 anni, per un totale di 816.491 individui. Il gruppo più numeroso è costituito da coloro che vivono in una coppia con figli, pari al 47,4% del totale. Seguono le persone sole, che rappresentano quasi un quinto degli inattivi (19,8%), mentre gli uomini che vivono con le loro madri, ovvero che fanno parte di un nucleo familiare in cui vi è solo un genitore di sesso femminile incidono per il 12,8%, mentre quelli che vivono solo con il padre, per il 3,7%. Le coppie senza figli costituiscono il 6,4% e le altre forme familiari, che comprendono tipologie più complesse di convivenza, il 9,8%.

Tabella 21 - Tipologia familiare per categoria di maschio inattivo in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

Tipologia familiare	Categoria di maschi inattivi				
	Inattivi disponibili	Attivi non disponibili	Inattivi non disponibili	Totale	
	%	%	%	Valori	%
Persona sola	21,4	29,6	16,9	**162.004**	**19,8**
Coppia senza figli	6,6	7,2	6,2	**52.492**	**6,4**
Coppia con figli	50,3	43,1	44,6	**386.986**	**47,4**
Monogenitore maschio	2,8	2,4	5,0	**30.463**	**3,7**
Monogenitore femmina	10,5	9,7	15,7	**104.205**	**12,8**
Altre famiglie	8,4	8,0	11,7	**80.341**	**9,8**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**816.491**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

La distribuzione per categoria di inattività evidenzia alcune differenze. Gli inattivi disponibili si concentrano soprattutto nelle coppie con figli (50,3%), mentre la quota di persone sole si ferma al 21,4%. Gli attivi non disponibili presentano una maggiore incidenza di individui soli (29,6%) e una minore presenza nelle coppie con figli (43,1%). Infine, tra gli inattivi non disponibili la quota di persone sole scende al 16,9%, ma aumenta quella dei soggetti che vivono con la madre (15,7%) e delle altre famiglie (11,7%). Nel complesso, i dati mostrano come la condizione di inattività maschile non si distribuisca uniformemente tra le diverse tipologie familiari: prevalgono gli individui inseriti in famiglie con figli, ma resta significativa anche la componente di persone sole e di nuclei monogenitoriali, che in particolare tra gli inattivi non disponibili raggiungono valori più elevati.

La Tabella 22 descrive la distribuzione degli uomini inattivi tra i 30 e i 54 anni in base al **numero di componenti del nucleo familiare**. La classe più numerosa è rappresentata dalle famiglie con tre componenti, che raccolgono il 30,9% degli inattivi. Seguono le famiglie con quattro membri (20,5%) e quelle composte da due persone (19,7%). Le persone sole costituiscono anch'esse il 19,7% del totale, mentre le famiglie con cinque componenti scendono al 6,6% e quelle con sei o più si fermano al 2,5%.

Tabella 22 - Numero di componenti della famiglia per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Numero componenti della famiglia	Inattivi disponibili	Attivi non disponibili	Inattivi non disponibili	Totale	
	%	%	%	Valori	%
1	21,3	29,6	16,8	162.004	19,7
2	16,4	16,6	23,8	161.484	19,7
3	29,7	29,4	32,5	253.961	30,9
4	22,6	17,6	18,5	168.245	20,5
5	7,6	4,7	5,8	54.301	6,6
6 o più	2,4	2,1	2,7	20.569	2,5
Totale	100,0	100,0	100,0	820.564	100,0

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Il confronto con la Tabella 21 consente di precisare meglio la composizione di alcune categorie familiari. Coloro che vivono da soli coincidono con il gruppo delle persone sole già individuato in precedenza, mentre i nuclei composti da due individui rappresentano la somma dei monogeni-

tori, maschi o femmine, e delle coppie senza figli. Gli inattivi disponibili si distribuiscono soprattutto nelle famiglie di tre e quattro persone (rispettivamente al 29,7% e 22,6%), con una quota rilevante anche tra chi vive da solo (21,3%). Gli attivi non disponibili presentano invece una maggiore incidenza di individui soli (29,6%) e famiglie a tre componenti (29,4%), mentre risultano meno rappresentati nei nuclei di quattro o più persone. Gli inattivi non disponibili si concentrano soprattutto in famiglie di tre membri (32,5%) e di due (23,8%), mentre la quota di persone sole è più bassa (16,8%). I dati evidenziano che l'inattività maschile si concentra soprattutto nei nuclei medio-piccoli, con prevalenza per le famiglie di tre componenti e un'incidenza significativa anche tra individui soli e famiglie di due membri.

Dalla Tabella 23 si osserva la composizione per cittadinanza degli uomini inattivi secondo la RFL. La grande maggioranza degli inattivi è di cittadinanza italiana, pari all'89,8% del totale. Gli stranieri rappresentano complessivamente poco più di un decimo: il 2,3% proviene da Paesi dell'Unione europea e il 7,9% da Paesi extra UE. La disaggregazione per categoria di inattività mostra che la presenza di cittadini stranieri è più elevata tra gli attivi non disponibili: in questo gruppo, il 15% appartiene a Paesi extra UE e il 2,7% a Paesi UE. Al contrario, tra gli inattivi disponibili e gli inattivi non disponibili la quota di cittadini italiani è molto simile, rispettivamente 89,7% e 90,8%. I dati evidenziano che la condizione di inattività maschile in questa fascia d'età riguarda prevalentemente cittadini italiani.

Tabella 23 - Cittadinanza per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Cittadinanza	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	%
Italiana	89,7	82,3	90,8	**736.670**	**89,8**
UE	2,3	2,7	2,3	**19.112**	**2,3**
Altro	8,0	15,0	6,9	**64.782**	**7,9**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**820.564**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

La distribuzione geografica evidenzia forti squilibri territoriali nella composizione dell'inattività maschile nell'età di riferimento. Nella Tabella 24 sul totale di 820.564 individui, oltre il 60% risiede nel Mezzogiorno: il 40,5% nel Sud e il 21,7% nelle Isole. Al Centro-Nord la presenza di uomini

inattivi è più contenuta: il Centro raccoglie il 14,5% del totale, il Nord-Ovest il 14,3% e il Nord-Est il 9%. Gli inattivi disponibili si concentrano in larga misura nel Sud (46,7%) e nelle Isole (26,7%), mentre risultano marginali nelle aree settentrionali. Gli attivi non disponibili sono distribuiti in modo più equilibrato, con valori relativamente più elevati al Centro (14,6%) e nel Nord-Est (12,9%). Tra gli inattivi non disponibili, pur rimanendo prevalente nel Mezzogiorno, si registra una maggiore incidenza relativa nel Nord-Ovest (19,1%) e nel Centro (18,9%). Nel complesso, la geografia dell'inattività maschile mostra una forte concentrazione nel Sud e nelle Isole, con particolare rilevanza degli inattivi disponibili nel Mezzogiorno, cioè di quella componente che, pur potenzialmente attivabile, rimane esclusa dal mercato del lavoro in aree caratterizzate da maggiore fragilità occupazionale.

Tabella 24 - Distribuzione geografica per categoria di maschi inattivi in età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Categoria di maschi inattivi				
Area geografica	**Inattivi disponibili**	**Attivi non disponibili**	**Inattivi non disponibili**	**Totale**	
	%	%	%	**Valori**	**%**
Nord-Ovest	10,2	13,3	19,1	**117.733**	**14,3**
Nord-Est	5,8	12,9	12,1	**73.503**	**9,0**
Centro	10,6	14,6	18,9	**119.188**	**14,5**
Sud	46,7	37,3	34,0	**332.397**	**40,5**
Isole	26,7	21,8	15,9	**177.743**	**21,7**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**820.564**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Analizzare la distribuzione geografica per titolo di studio consente di verificare se l'inattività maschile assuma caratteristiche diverse nelle varie aree del Paese in relazione al livello di istruzione. L'obiettivo è quindi quello di distinguere eventuali profili territoriali specifici nella composizione del fenomeno. I dati della Tabella 25 mostrano che le differenze tra le ripartizioni geografiche sono contenute: la prevalenza di titoli medio-bassi caratterizza in modo trasversale tutte le aree, con variazioni solo marginali. La quota di uomini inattivi con al massimo la licenza media oscilla infatti tra il 49,4% del Centro e il 63,7% delle Isole, mentre i diplomati si collocano in un intervallo compreso tra il 31,9% (Isole) e il 41,5% (Centro). I titoli universitari o superiori rimangono minoritari ovunque, con valori che vanno dal 4,4% delle Isole al 9,1% del Centro. Queste variazioni, pur presenti,

non delineano fratture nette tra aree del Paese. La struttura dell'inattività maschile resta quindi caratterizzata in maniera trasversale da un capitale educativo relativamente basso, con differenze territoriali che si riducono a sfumature: maggiore incidenza di bassa istruzione nelle Isole e, in misura minore, al Sud, e una leggera concentrazione di diplomati e laureati al Centro e al Nord-Est.

Tabella 25 - Titolo di studio per ripartizione territoriale di residenza dei maschi inattivi di età 30-54 anni (valori assoluti e percentuali di colonna), 2024

	Ripartizione territoriale						
Titolo di studio	**Nord-Ovest**	**Nord-Est**	**Centro**	**Sud**	**Isole**	**Totale**	
	%	%	%	%	%	**Valori**	**%**
Fino alla terza media	58,3	51,4	49,4	58,1	63,7	**471.517**	**57,5**
Fino alla maturità	34,0	40,0	41,5	35,0	31,9	**291.954**	**35,6**
Laurea o superiore	7,7	8,6	9,1	6,9	4,4	**57.093**	**7,0**
Totale	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**820.564**	**100,0**

Fonte: elaborazione degli autori su dati Istat (2024). Rilevazione sulle Forze di Lavoro.

Conclusioni

Coerentemente con la consapevolezza che è alla base di questo studio (cfr. Parte Introduttiva), l'analisi condotta in questo capitolo ha confermato che l'inattività rappresenta un concetto ampio e articolato, al cui interno convivono dinamiche eterogenee e categorie profondamente diverse. Questa complessità ha reso necessario un esame dettagliato del fenomeno, volto a coglierne le principali dimensioni strutturali. L'obiettivo di questo capitolo è stato quello di contribuire a delineare le caratteristiche statistiche più rilevanti degli *(im)perfetti sconosciuti*, ovvero uomini adulti che si trovano in condizione di inattività, e di descrivere i fattori che ne ostacolano la partecipazione attiva al mercato del lavoro.

Il risultato dell'analisi è una ricostruzione delle condizioni sociodemografiche e lavorative di circa **1 milione e 900mila uomini adulti**, di età compresa tra **35 e 64 anni**, che nel **2024** risultavano inattivi. Il quadro che emerge mostra con chiarezza come l'inattività non sia un fenomeno unitario, ma presenti **molteplici aspetti**, riconducibili a fattori individuali, familiari, territoriali e istituzionali.

Dal punto di vista geografico, la distribuzione dell'inattività conferma i **divari strutturali tra Nord e Sud** del Paese. Il Mezzogiorno continua a

mostrare una difficoltà persistente di accesso al mercato del lavoro, che si riflette in livelli più elevati e più concentrati di inattività, in particolare tra gli individui con **bassi livelli di istruzione**. Al contrario, tra gli uomini con capitale umano più elevato, le differenze territoriali risultano attenuate o, in alcuni casi, invertite, suggerendo il ruolo della mobilità selettiva e delle opportunità occupazionali differenziate.

Le **motivazioni dell'inattività** evidenziano marcate differenze di genere. Per le donne, l'uscita dal mercato del lavoro è prevalentemente legata al **ruolo familiare**, ancora fortemente connotato in senso tradizionale. Per gli uomini, invece, assumono un peso maggiore il **pensionamento anticipato** e lo **scoraggiamento**, inteso come rinuncia alla ricerca attiva di un'occupazione. Nel caso della popolazione maschile adulta, il ruolo familiare appare meno determinante in sé, ma strettamente connesso alla presenza di un altro percettore di reddito all'interno del nucleo domestico.

L'analisi temporale suggerisce che l'inattività sia sensibile alle **crisi economiche e agli shock esogeni**, come nel caso della pandemia da Covid-19, i cui effetti sull'inattività maschile risultano tuttavia sostanzialmente riassorbiti nel medio periodo. Per gli uomini, il fenomeno appare caratterizzato da **oscillazioni cicliche**, più che da un trend di lungo periodo chiaramente definito. In questo contesto, l'avvicinarsi all'età pensionabile assume un ruolo centrale: per le fasce più mature, l'inattività sembra spesso configurarsi come una condizione di attesa, alimentata dal **"miraggio" del pensionamento**, soprattutto in presenza di risorse economiche sufficienti o di carriere lavorative pregresse relativamente stabili.

3.2. L'inattività maschile in prospettiva comparata

di Lorenza Alexandra Lorenzetti

Per comprendere il fenomeno dell'inattività maschile in Italia, è utile anche collocare i dati nazionali nel più ampio contesto europeo. Il confronto con Paesi come Francia, Germania, Spagna e Svezia, e successivamente con i casi particolari di Norvegia e Finlandia, consente di evidenziare somiglianze e differenze strutturali nel modo in cui l'inattività si manifesta tra gli uomini in età "prime age". L'approccio comparato permette di misurare l'intensità relativa del fenomeno e di meglio comprendere le specificità del quadro italiano.

L'analisi si concentra sul gruppo di età 35-54 anni, che rappresenta il segmento centrale della popolazione in età lavorativa, declinato nelle sottoclassi 35-39, 40-44, 45-49 e 50-54 anni. Questa scelta metodologica consente un'osservazione articolata delle eventuali variazioni nei comportamenti di partecipazione e inattività, offrendo un livello di dettaglio complementare all'analisi aggregata.

Per il caso italiano, l'analisi per sottoclassi d'età facilita la distinzione tra una fase iniziale della carriera matura (35-39 anni), una fase di relativa stabilità (classi 40-44 e 45-49 anni) e una fase di progressiva riduzione della stabilità delle traiettorie lavorative nella classe 50-54 anni, nella quale aumentano il rischio di uscita dal mercato del lavoro e le difficoltà di ricollocamento in caso di perdita dell'occupazione. Tali dinamiche risultano meno marcate in altri Paesi europei, dove i tassi di partecipazione restano più elevati e più omogenei lungo l'intero arco delle età considerate.

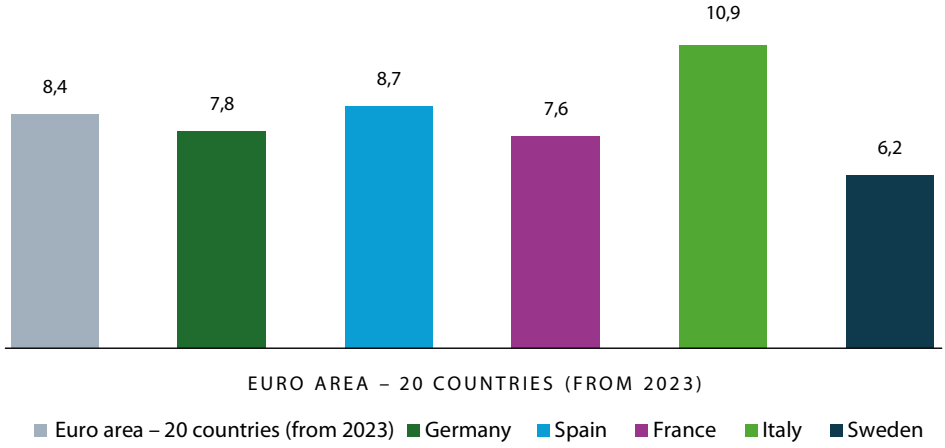
Nel quadro comparativo europeo, la scomposizione in sottoclassi permette quindi di verificare se lo svantaggio italiano sia distribuito uniformemente lungo la fascia 35-54 o se, al contrario, si concentri in specifici segmenti del ciclo lavorativo. In particolare, essa consente di individuare se il divario con gli altri Paesi emerga già nelle età centrali oppure si ampli esclusivamente nelle fasi più mature, fornendo indicazioni articolate sulle criticità strutturali del mercato del lavoro italiano e sul ruolo delle istituzioni – quali politiche attive, sistemi di formazione continua e meccanismi di tutela dell'occupazione – nel sostenere la permanenza al lavoro degli adulti.

L'arco temporale considerato, 2015-2024, include sia la crisi pandemica sia le successive fasi di ripresa, che hanno avuto effetti differenziati sulle diverse sottoclassi considerate. In Italia, tali shock hanno inciso in modo particolarmente eterogeneo sulle età adulte, accentuando alcune fragilità preesistenti e rendendo più evidente la divergenza rispetto ad altri Paesi europei. In questo senso, la disaggregazione della fascia 35-54 costituisce uno strumento analitico che integra la lettura aggregata per interpretare l'evoluzione dell'inattività e della partecipazione lavorativa in Italia nel confronto internazionale.

2024: un'analisi di statica comparata

Partendo da un'analisi di statica comparata relativa al 2024, che prende come riferimento la fascia aggregata 25-54 anni, emerge con nettezza la posizione italiana: **il tasso di inattività maschile supera la media europea di 2,5 punti percentuali (pp), discostandosi in misura anche maggiore dai principali Paesi di confronto** (Figura 1). Le differenze sono notevoli in particolare rispetto a Svezia (4,7 pp), Francia (3,3 pp) e Germania (3,1 pp), meno rispetto alla Spagna (2,2 pp) (elaborazioni su dati Eurostat, *lfsa_igar*).

Figura 1 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 25-54 anni, dati relativi al 2024

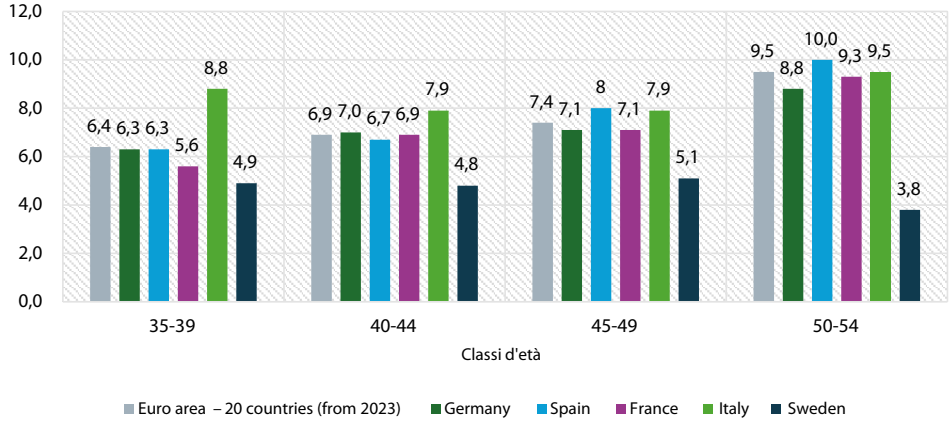


Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Una disaggregazione dei dati 2024 per fasce d'età (nelle sottoclassi 35-39, 40-44, 45-49 e 50-54) consente un'osservazione circostanziata della struttura dell'inattività maschile, mettendo in evidenza differenze e specificità

generazionali. Considerando i soli dati 2024, **il valore italiano è superiore alla media EU20 quasi per ogni fascia d'età** (Figura 2). Nella fascia 35-39 anni il dato italiano supera di oltre due punti percentuali la media EU20, di circa 2,5 punti la Germania e la Spagna, e di oltre tre punti Francia e Svezia. Nella fascia 50-54 anni, tuttavia, il dato italiano converge sulla media europea, poiché quest'ultima cresce come conseguenza dell'aumento generalizzato nei Paesi EU20. Tutti i Paesi qui considerati mostrano infatti un incremento dell'inattività maschile nelle età più mature, a eccezione della Svezia. In Germania il tasso passa dal 6,3% della fascia 35-39 all'8,8% nella fascia 50-54; in Francia dal 5,6% al 9,3%, in Spagna si registra un salto di 2 e 3 punti percentuali tra le coorti più giovani e quelle più anziane, superando nei gruppi più maturi (45-49 e 50-54) anche i valori italiani. In Italia, per contro, le fasce di età in cui l'inattività risulta più accentuata sono le due fasce estreme – 35-39 e 50-54 – mentre le fasce centrali (40-44 e 45-49) mostrano valori relativamente più contenuti, pur restando superiori alla media europea.

Figura 2 - Maschi inattivi come percentuale della popolazione di riferimento per classi di età, dati relativi al 2024



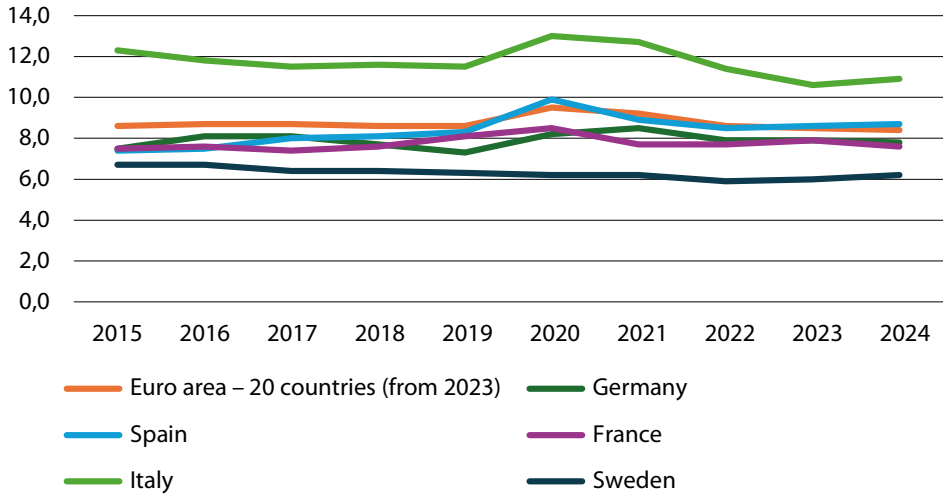
Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Questo andamento "a U" dei dati italiani 2024 riflette un doppio effetto: da un lato, la difficoltà di ingresso stabile nel mercato del lavoro per i più giovani, dall'altro, la fuoriuscita precoce di lavoratori maturi a fronte di scarse opportunità di ricollocamento. In controtendenza si colloca la Svezia, dove il fenomeno resta limitato e si riduce ulteriormente nella fascia più anziana, confermando la maggiore efficacia delle politiche attive e dei meccanismi di flexicurity (OECD, 2022).

Andamento dell'inattività maschile nel periodo 2015-2024

Passando a un'analisi dinamica del fenomeno (dati Eurostat 2015-2024) è possibile confermare la posizione dell'**Italia che mantiene nel tempo un tasso di inattività maschile sistematicamente più elevato rispetto ai Paesi qui considerati** (Figura 3), eccezion fatta per i casi di Finlandia e Norvegia. La persistenza del dato italiano suggerisce che il fenomeno già evidenziato nell'analisi di statica comparata al 2024 non sia congiunturale ma strutturale, radicato in un mix di fattori economici, istituzionali e culturali, come si documenta in altri capitoli del volume.

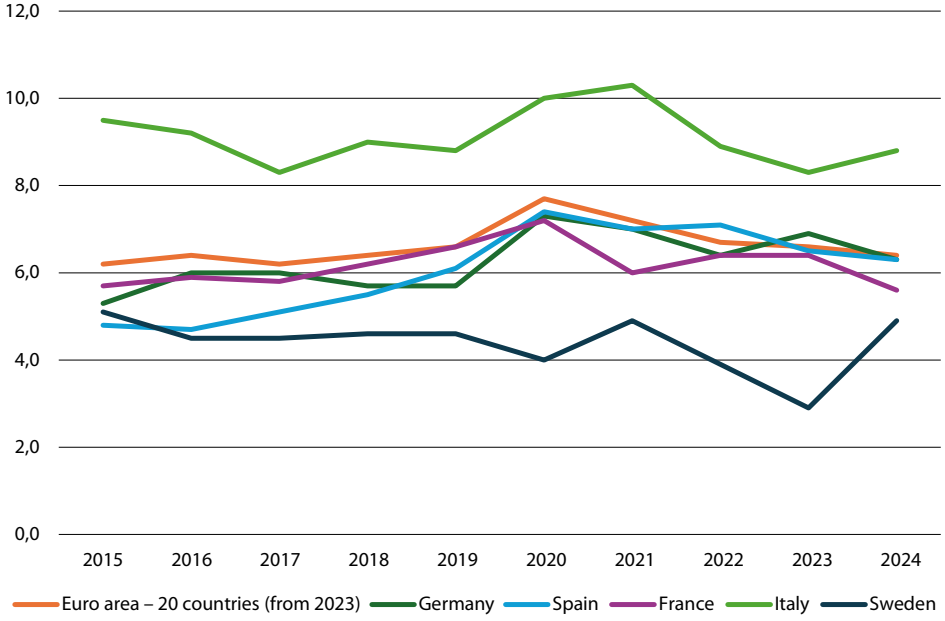
Figura 3 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 25-54 anni, 2015-2024



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

L'esame più approfondito consentito dalla lettura strutturata per sottoclassi permette di individuare le fasce d'età maggiormente coinvolte dal fenomeno. Relativamente alla fascia 35-39 anni, l'Italia si colloca stabilmente al di sopra della media europea (EU20) e degli altri Paesi (Figura 4), con un chiaro picco durante il periodo pandemico. Dopo l'aumento tra 2019 e 2021, quando il tasso di inattività maschile raggiunge il 10,3%, si osserva un calo nel biennio successivo (8,9% nel 2022 e 8,3% nel 2023), seguito da una nuova crescita nel 2024 (8,8%). Si tratta di un andamento a "denti di sega", che segnala la fragilità del recupero post-pandemia e una parziale ricaduta della partecipazione maschile.

Figura 4 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 35-39 anni, 2015-2024

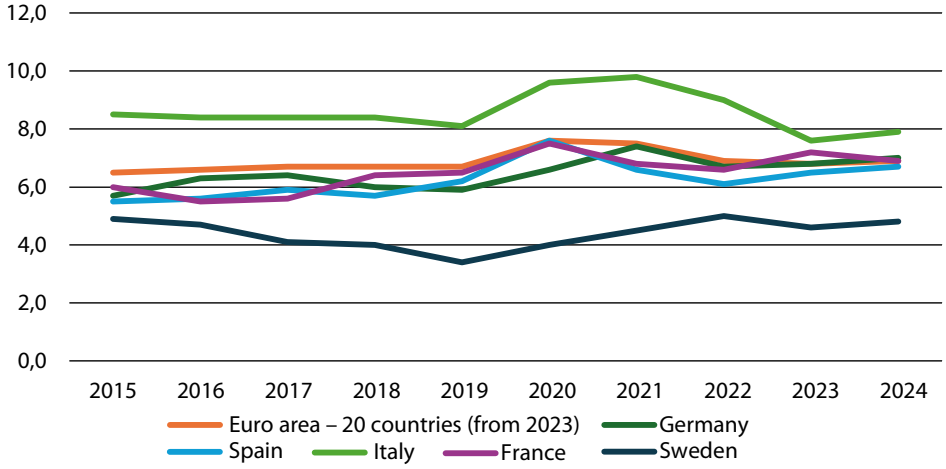


Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Similmente, nella fascia 40-44 anni al dato italiano corrisponde un andamento costantemente superiore alla media europea fino al 2022 (con un differenziale compreso tra 0,8 e 2,3 pp), seguito da una breve convergenza nel 2023 e un nuovo incremento nel 2024 (passando da 7,6% a 7,9%), aumento registrato anche da Germania e Spagna (Figura 5). In Francia, invece, il fenomeno decresce sensibilmente dopo il picco del 7,3% nel 2023, segnalando una maggiore reattività del mercato del lavoro francese.

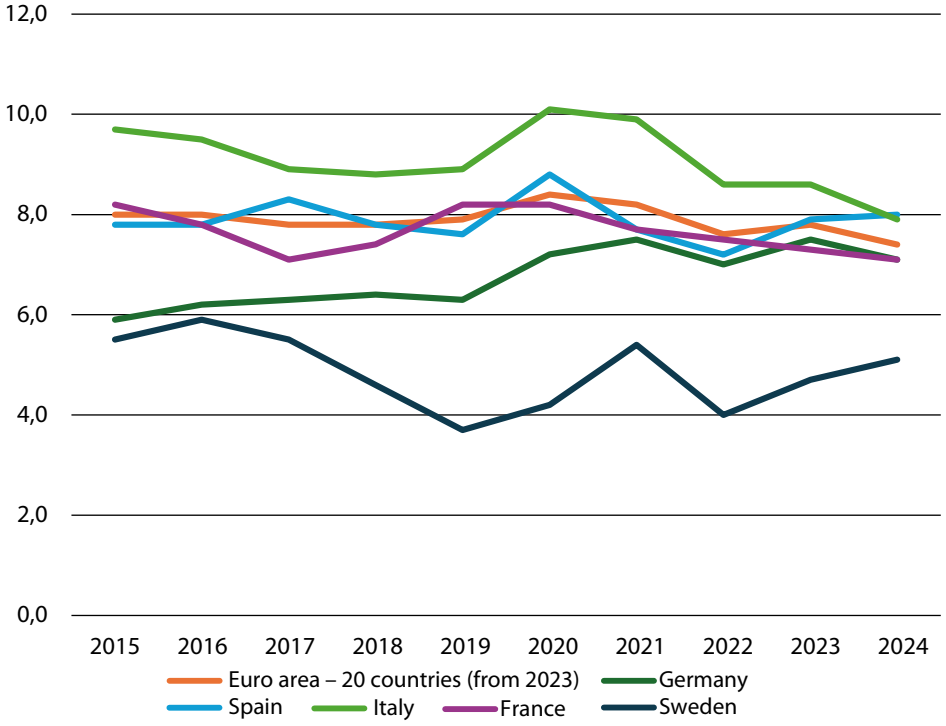
Nella fascia 45-49 anni, il tasso italiano passa da un valore massimo di 10,1% (nel 2020) a un valore minimo di 7,9% (nel 2024), con un differenziale rispetto alla media EU20 compreso tra 0,5 e 1,7 punti percentuali. Il differenziale più basso con la media EU20 indica che, a differenza delle fasce più giovani, in questa coorte il fenomeno tende a convergere verso i livelli europei, e nel 2024 risulta addirittura inferiore al valore spagnolo (Figura 6). Questo suggerisce che, per gli uomini in questa fascia d'età, la permanenza fuori dal mercato del lavoro sia un fenomeno condiviso, probabilmente connesso a fattori di salute o di transizione professionale.

Figura 5 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 40-44 anni, 2015-2024



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

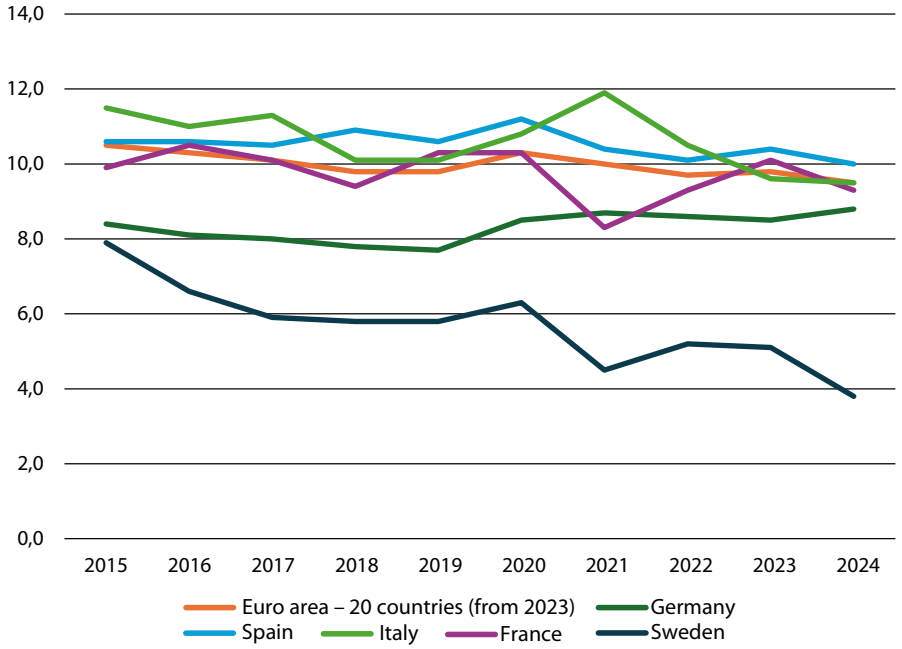
Figura 6 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 45-49 anni, 2015-2024



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Per la fascia 50-54 anni l'incidenza del fenomeno mostra invece una diversa traiettoria: dopo il 2017 l'Italia perde il primato dell'incidenza più alta, superata dalla Spagna nel periodo pre e post-pandemia e anche dalla Francia ma solo nel 2023 (10,1%), per poi convergere alla media EU20 nel 2024 (9,5%).

Figura 7 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 50-54 anni, 2015-2024



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

In generale, non sorprendentemente, **l'inattività aumenta nelle età più mature in tutti i Paesi**, ma in Italia resta significativo il dato della fascia 35-39, che mostra uno scarto rispetto alla media europea compreso tra 1,7 e 3,3 punti percentuali, con picchi di quasi cinque punti percentuali rispetto alla Spagna (2015), oltre i 4 punti percentuali rispetto a Germania (2015) e Francia (2021) e 6 punti rispetto alla Svezia (2020).

La comparazione complessiva suggerisce che il fenomeno italiano sia più ampio e distribuito in modo anomalo: non concentrato nelle età più avanzate, come altrove, ma con una presenza rilevante anche tra gli adulti giovani. Ciò apre interrogativi importanti sul funzionamento del mercato del lavoro e sull'efficacia delle politiche di transizione e di attivazione, specie nei primi anni di carriera: le politiche di formazione continua e di aggiornamento professionale risultano cruciali anche per questa fascia di età, spesso coinvolta in transizioni settoriali e tecnologiche. Ciò è coerente

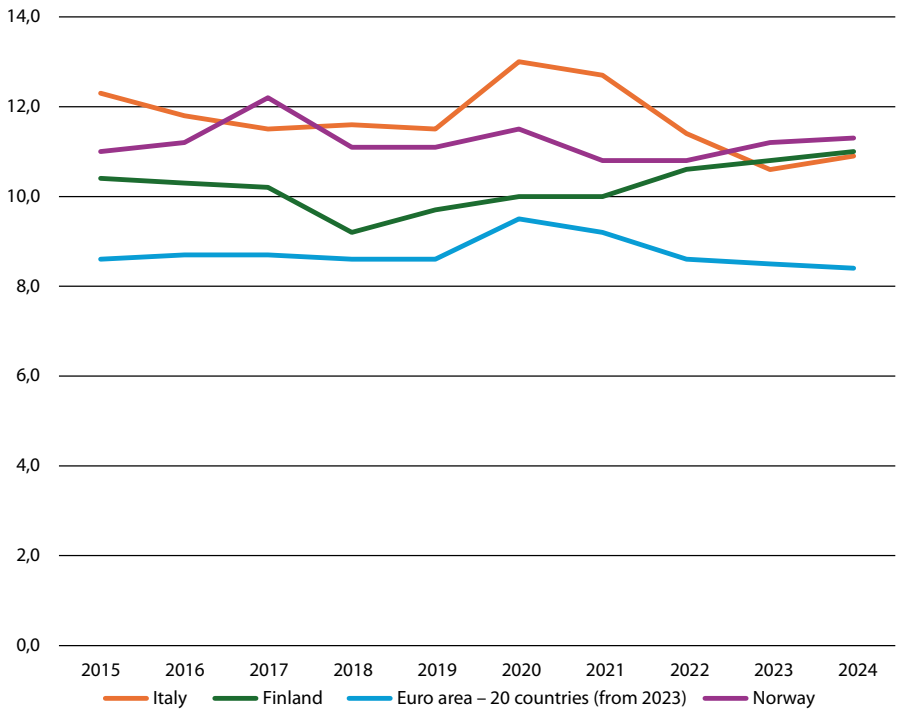
con le più recenti raccomandazioni dell'OCSE (2023) sul rafforzamento del *mid-career reskilling* nelle economie avanzate.

Un ulteriore elemento di interesse emerge dal confronto con alcuni Paesi nordici, che mostra un profilo apparentemente paradossale. Mentre la Svezia presenta livelli di inattività maschile tra i più bassi d'Europa, Norvegia e Finlandia – solitamente considerate modelli di alta partecipazione e occupazione – registrano, nel periodo di riferimento, valori simili o addirittura superiori a quelli italiani.

Il caso anomalo: Norvegia e Finlandia

Il caso di Norvegia e Finlandia merita dunque un approfondimento specifico. Si tratta di due Paesi che, pur condividendo con la Svezia un modello di welfare avanzato e tassi di occupazione complessiva molto elevati, mostrano valori di inattività maschile sorprendentemente alti nelle età "prime age". Il dato aggregato per la fascia 25-54 anni mostra che Norvegia e Finlandia superano l'Italia a partire dal 2023 (Figura 8).

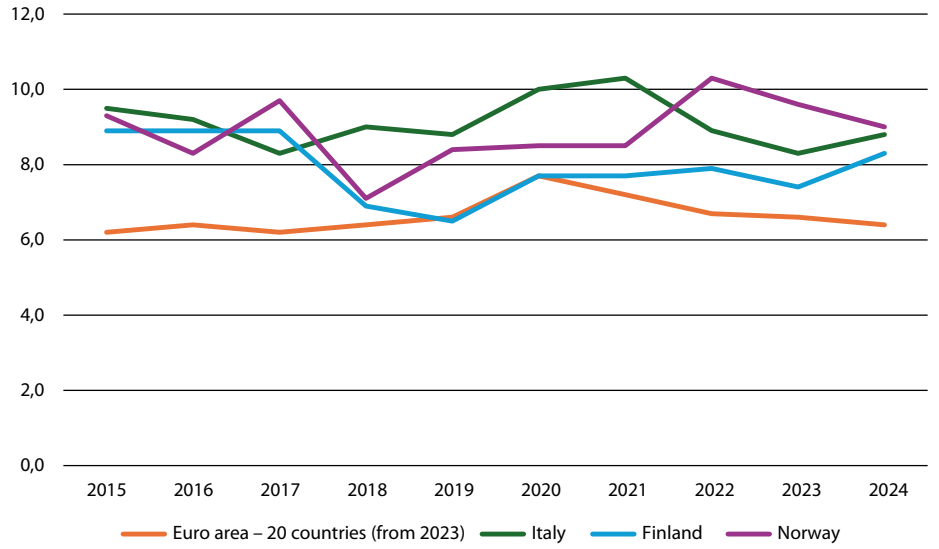
Figura 8 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 25-54 anni, 2015-2024. EU20, Finlandia, Italia, Norvegia



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Una scomposizione per fasce d'età rivela che la divergenza in realtà è più ampia e persistente. Nella fascia 35-39 anni, particolarmente critica per l'Italia, entrambi i Paesi citati si collocano stabilmente al di sopra della media EU20 per l'intero periodo 2015-2024. La Norvegia si colloca persino al di sopra dell'Italia in più periodi (2016, 2017 e nuovamente dal 2021 in poi); mentre la Finlandia, pur mostrando una parziale convergenza al livello calcolato per il complesso dei Paesi EU20 tra il 2019 e il 2020, rimane (per il resto del periodo) superiore alla media europea e converge al dato italiano dopo il 2023 dopo averlo superato nel 2016-2017 (Figura 9).

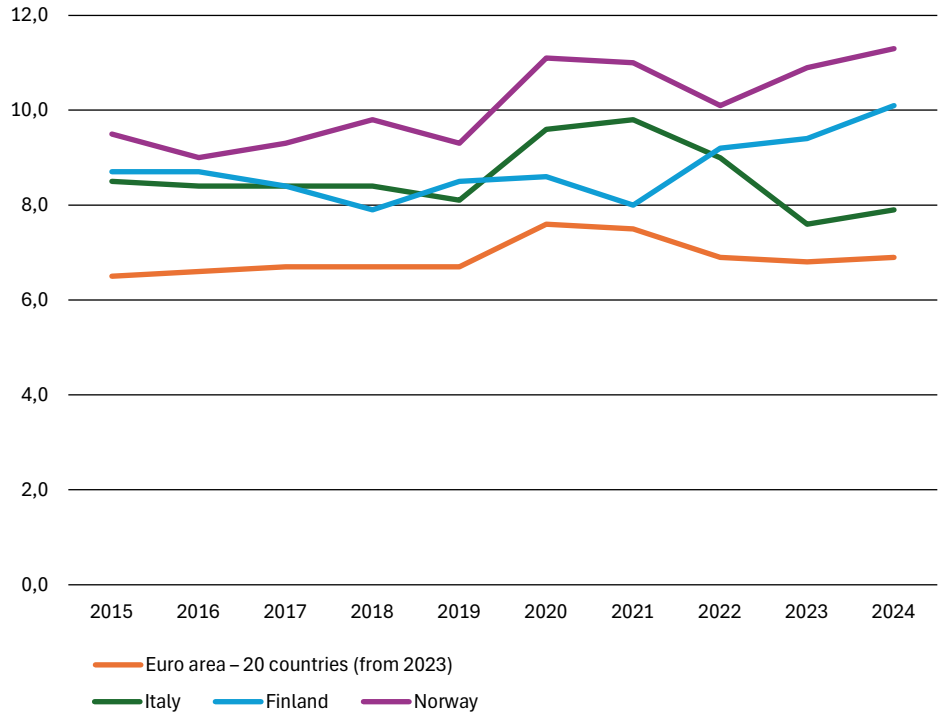
Figura 9 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 35-39 anni, 2015-2024. EU20, Finlandia, Italia, Norvegia



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

A partire dalle età centrali (40-44 anni), la Norvegia si distacca nettamente dal dato italiano, mantenendosi al di sopra per tutto il periodo 2015-2024 e con un massimo differenziale che cresce dal 2018 fino ad arrivare a uno scarto di 3,4 punti percentuali nel 2024 quando il tasso di inattività maschile norvegese raggiunge l'11,3%, mentre l'Italia tocca il proprio massimo del 9,8% nel 2021 (Figura 10). Il divario con la Finlandia, pur meno marcato, si amplia dopo il 2022, raggiungendo 2,3 punti percentuali nel 2024, quando l'inattività finlandese arriva al 10,1%. Tutti e tre i Paesi restano stabilmente al di sopra della media EU20 lungo l'intero decennio.

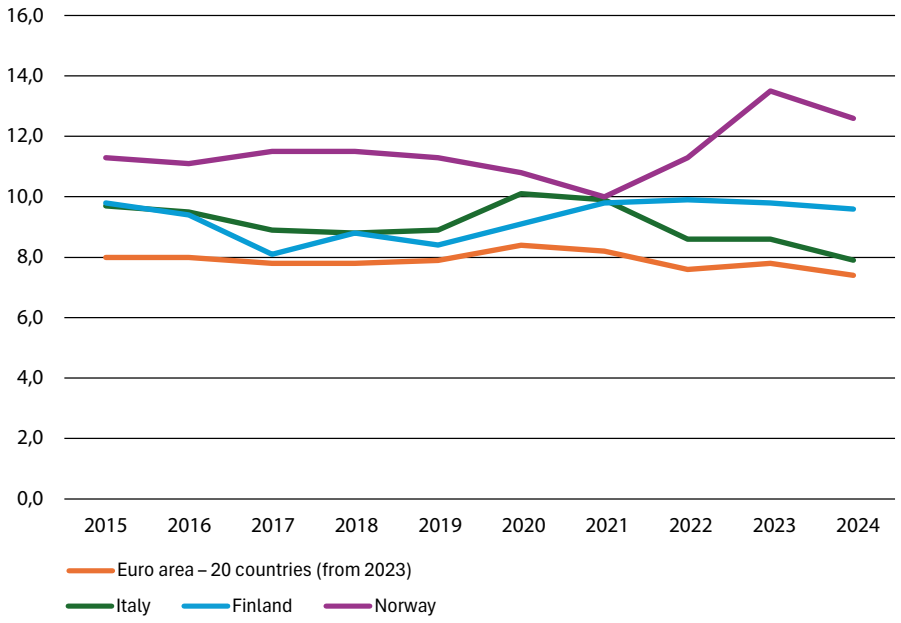
Figura 10 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 40-44 anni, 2015-2024. EU20, Finlandia, Italia, Norvegia



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Nella fascia 45-49 anni, la Norvegia mantiene valori superiori sia alla media europea (EU20) sia al dato italiano (converge sui valori italiani esclusivamente in corrispondenza del periodo pandemico) dal quale raggiunge uno scarto di quasi 5 punti percentuali nel 2023. L'incidenza del fenomeno in Norvegia oscilla tra il 10% e il 13,5%, mentre in Italia si mantiene intorno all'8-10%. Anche la Finlandia supera l'Italia a partire dal 2022 (Figura 11).

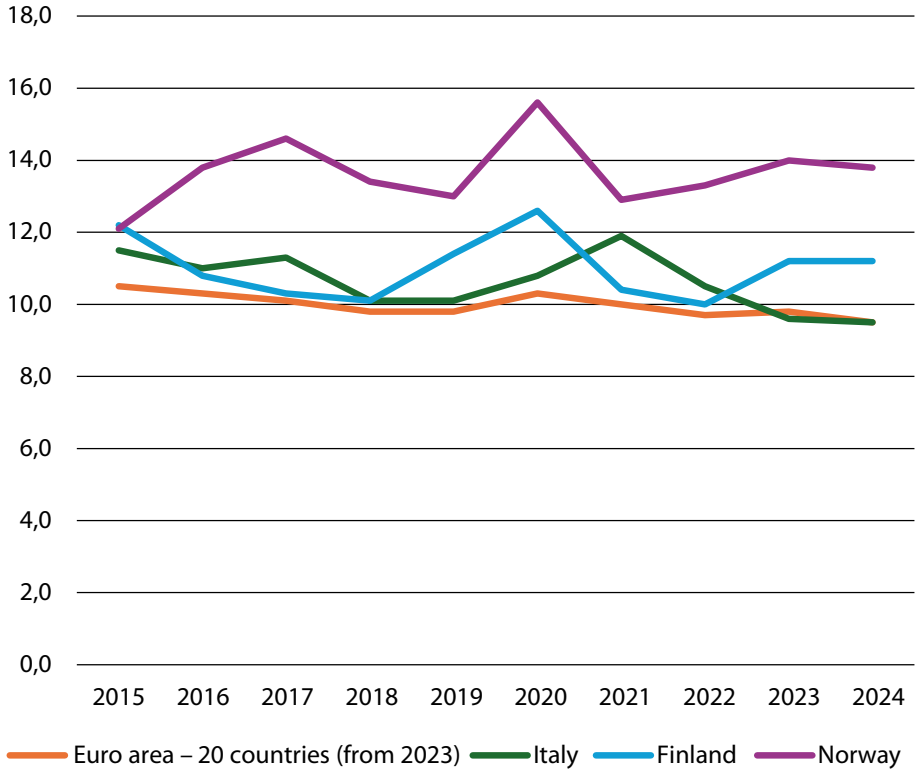
Figura 11 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 45-49 anni, 2015-2024. EU20, Finlandia, Italia, Norvegia



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

La distanza è ancora più evidente per la fascia d'età 50-54 anni, dove la Norvegia mostra livelli costantemente superiori sia all'Italia sia alla media europea, con un picco del 15,6% nel 2020 e valori che non scendono mai sotto il 12,1% nel periodo osservato. La Finlandia segue un andamento più moderato ma comunque in crescita, superando il dato italiano tra il 2018 e il 2021 e nuovamente dopo il 2022, con l'11,2% nel 2024 (Figura 12).

Figura 12 - Uomini inattivi come percentuale della popolazione di riferimento nella fascia d'età 50-54 anni, 2015-2024. EU20, Finlandia, Italia, Norvegia



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Naturalmente, la scala demografica di questi Paesi – con una popolazione maschile adulta quasi dieci volte inferiore a quella italiana nella fascia d'età 35-54 (Eurostat, https://doi.org/10.2908/DEMO_PJAN) – impone cautela nella lettura comparativa. Tuttavia, resta significativa la constatazione che **due economie tra le più inclusive e dinamiche d'Europa presentino, nel segmento maschile "prime age", tassi di inattività superiori alla media EU20** e, anche se non in modo uniforme e costante, rispetto all'Italia.

Questa apparente anomalia si spiega considerando che, nei contesti nordici, l'inattività maschile è spesso istituzionalizzata, cioè associata a condizioni di salute, disabilità o temporanea uscita dal lavoro per formazione e riqualificazione o congedi sostenute da misure di welfare e politiche attive del lavoro. In tali sistemi di welfare universalistici, la linea di confine tra inattività e partecipazione è più sfumata, e l'uscita temporanea dal lavoro non implica esclusione permanente. **Si tratta dunque di**

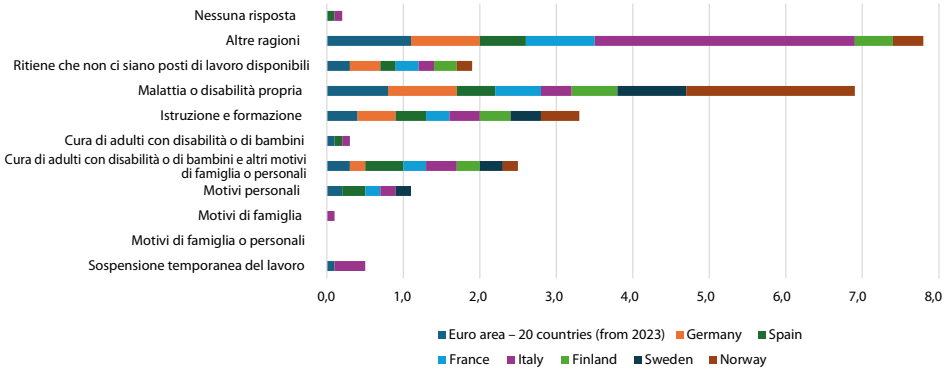
una forma di inattività "funzionale" e non patologica (Bäckman - Nilsson, 2016; Eurofound, 2023).

La situazione italiana è invece di natura diversa: qui l'inattività tende a configurarsi come un ritiro non istituzionalizzato, spesso legato a scoraggiamento o precarietà. È quanto emerge con chiarezza dall'analisi delle motivazioni dichiarate dell'inattività (analiticamente analizzati nel Capitolo 3.1 e qui riprese per un confronto con altri Stati), che permette di distinguere i profili dei Paesi a elevato welfare dai Paesi a struttura del lavoro più frammentata.

Le motivazioni dichiarate dell'inattività

I dati Eurostat (lfsa_igar) sulle motivazioni dell'inattività per gli uomini nella fascia d'età 25-54 anni consentono di distinguere tra cause economiche, familiari, sanitarie, di formazione e "altre". Le differenze tra Paesi sono marcate e rivelano modelli istituzionali distinti.

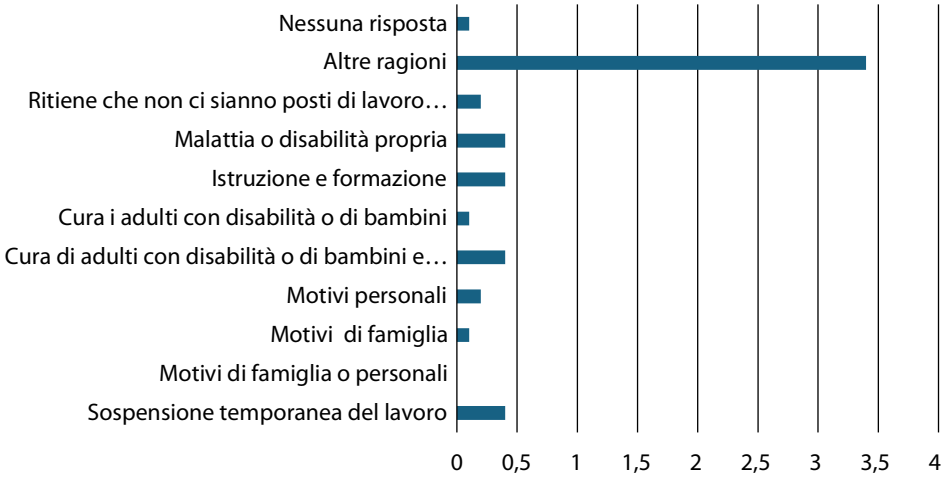
Figura 13 - Motivazioni dichiarate di inattività da uomini inattivi nella fascia d'età 25-54 anni, nel 2024



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

In Italia, nel 2024 (dati Eurostat, lfsa_igar) la quota più elevata di motivazioni dichiarate rientra nella categoria "altro", seguita da "believing no job available" e "own illness or disability" (Figure 13 e 14). Emerge dai dati che una parte significativa della popolazione maschile inattiva non rientra né tra i soggetti in formazione né tra i disoccupati scoraggiati in senso stretto, ma appartiene a un'area grigia del mercato del lavoro, in cui si intrecciano disoccupazione non dichiarata, lavoro informale e motivazioni familiari o personali non codificate.

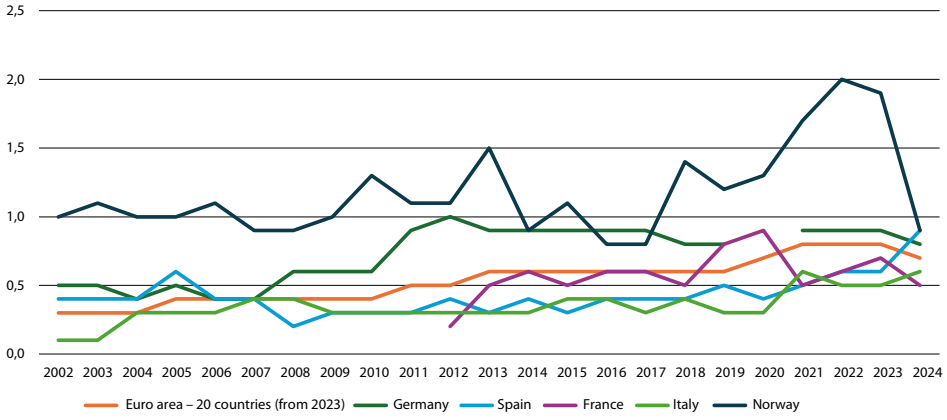
Figura 14 - Motivazioni dichiarate di inattività da uomini inattivi italiani nella fascia d'età 25-54 anni, nel 2024



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Al contrario, nei Paesi nordici – e in particolare in Norvegia e Finlandia – domina la categoria "own illness or disability" (Figura 15), che riflette la maggiore integrazione dei sistemi di welfare con la tutela della salute e l'inclusione dei lavoratori a rischio. In questi contesti, l'inattività non rappresenta un fallimento del mercato del lavoro, ma una dimensione del sistema di protezione sociale, spesso accompagnata da percorsi di riabilitazione o reinserimento (OECD, 2022; Bäckman - Nilsson, 2021).

Figura 15 - Andamento della motivazione dichiarata dell'inattività "disabilità o malattia" da maschi inattivi nella fascia d'età 25-54 anni

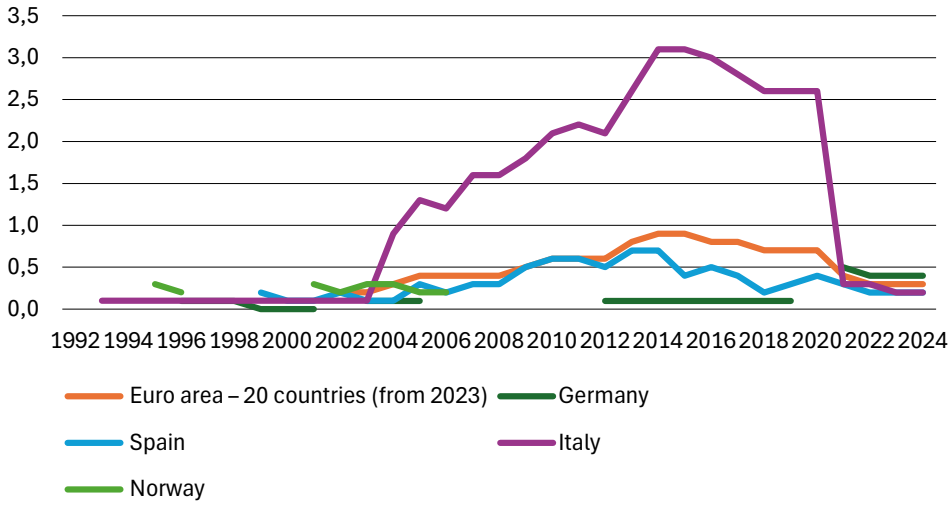


Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

La Spagna si distingue per la forte componente di scoraggiamento ("believing no job available"), che cresce nelle fasi recessive e decresce durante la ripresa, riflettendo un modello ciclico di partecipazione legato alla volatilità della domanda di lavoro (Figura 16). In Francia e Germania, invece, le motivazioni si distribuiscono più equamente tra malattia, formazione e responsabilità familiari, segno di mercati del lavoro più resilienti e di politiche attive più efficaci.

Nel complesso, **emergono due modelli principali: un modello istituzionale, tipico dei Paesi nordici, dove l'inattività è parte del ciclo di vita lavorativo e si lega a politiche di welfare e work-life balance; e un modello strutturale, proprio di Italia e Spagna, dove l'inattività riflette segmentazione, precarietà e sfiducia nelle opportunità occupazionali** (Eurofound, 2023; OECD, 2023).

Figura 16 - Andamento della motivazione dichiarata dell'inattività "scoraggiamento" da maschi inattivi nella fascia d'età 25-54 anni

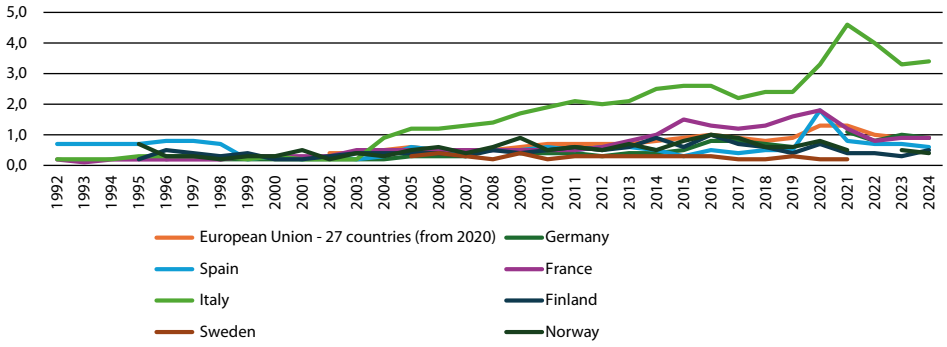


Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

La serie storica della specifica motivazione "believing no job available" in Italia (Figura 16) mostra un andamento a "gobba" che evidenzia un forte aumento tra 2009 e 2021, seguito da un calo fino al 2023 e da una convergenza verso la media europea nel 2024. Questa evoluzione sembra derivare in parte da una riclassificazione delle motivazioni, poiché nello stesso periodo cresce la quota di individui che dichiarano "altro" e "disabilità o malattia" come motivo principale per l'uscita dal mercato del lavoro (Figure 17 e 18). Considerata però la contemporanea diminuzione del dato

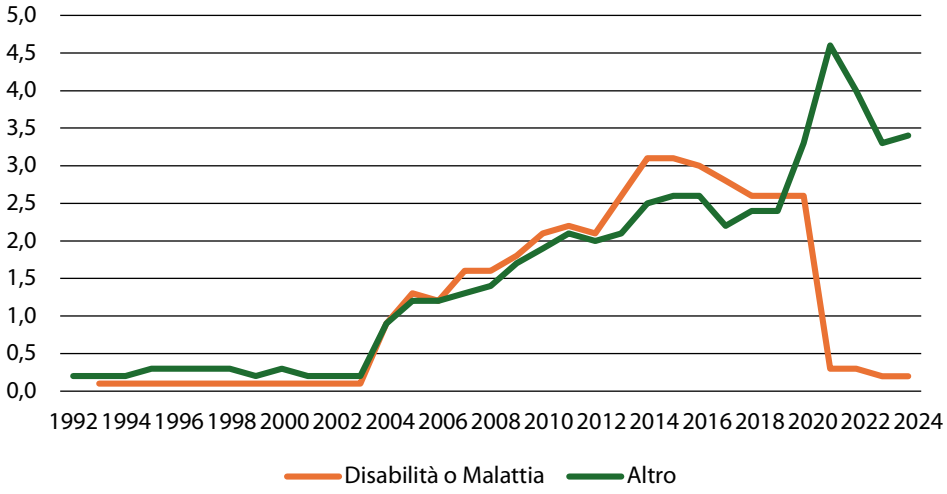
sull'incidenza del fenomeno (per la fascia d'età 25-54) il calo sembra riflettere non solo un cambiamento nella classificazione delle motivazioni, ma anche l'effetto congiunto della ripresa post-pandemica, delle politiche occupazionali straordinarie e di un miglioramento della fiducia nel mercato del lavoro. Una parte della riduzione può inoltre derivare anche dallo spostamento verso motivazioni legate alla salute o alla disabilità, ancora influenzate dal contesto sanitario post-Covid.

Figura 17 - Andamento della motivazione dichiarata dell'inattività "altro" da maschi inattivi nella fascia d'età 25-54 anni



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Figura 18 - Andamento della motivazione dichiarata dell'inattività "altro" e "disabilità o malattia", da maschi inattivi italiani nella fascia d'età 25-54 anni



Fonte: elaborazione dell'autore su dati Eurostat.

Considerazioni conclusive

L'analisi comparata dell'inattività maschile in età *prime age* mostra che l'Italia presenta livelli stabilmente più elevati rispetto alla media europea e, soprattutto, una maggiore rigidità. La scarsa reattività del fenomeno alle fasi del ciclo economico conferma la sua natura strutturale.

Se infatti nei Paesi nordici l'inattività è prevalentemente temporanea e funzionale, integrata in sistemi di welfare capaci di assorbire gli shock occupazionali e di facilitare il reinserimento lavorativo, in Italia e in Spagna essa tende invece ad assumere un carattere più persistente e strutturale, legata a percorsi occupazionali discontinui e a **una forte segmentazione del mercato del lavoro, che limita la mobilità tra lavori precari e posizioni stabili**. Questa differenza è coerente con la letteratura sui regimi di welfare (Esping-Andersen, 1990; 1999), che evidenzia come assetti istituzionali maggiormente orientati all'attivazione favoriscano una permanenza più continua nell'offerta di lavoro, mentre sistemi meno capaci di sostenere le transizioni occupazionali accrescono il rischio di esclusione duratura.

In Italia, in particolare, il fenomeno riflette un processo di esclusione duraturo. Nel nostro Paese, infatti, la persistenza di elevati tassi di inattività maschile riflette una debolezza sistemica del mercato del lavoro, intesa come capacità limitata del sistema economico di generare opportunità occupazionali stabili e di qualità, accessibili. Il rapporto EURES (2023) mostra infatti che il *job vacancy ratio* più elevato in Italia riguarda i settori dell'industria e delle costruzioni, caratterizzati da domanda di lavoro prevalentemente a bassa qualificazione. Non emerge dunque un vero "mismatch di competenze", quanto piuttosto un disallineamento territoriale e contrattuale tra domanda e offerta di lavoro che contribuisce ad alimentare l'inattività.

In questo contesto, la precarietà gioca un ruolo decisivo. Studi recenti mostrano come l'instabilità contrattuale riduca solo temporaneamente l'inattività, aumentandone però la probabilità di ritorno nel medio periodo (Scherer, 2023; Pieroni et al., 2023). L'Italia appare così intrappolata in una spirale di lavoro instabile e ritiro, in cui la precarietà non rappresenta un ponte verso l'occupazione stabile, ma piuttosto un'anticamera dell'uscita dal mercato del lavoro.

Questo quadro si intreccia anche con le tendenze demografiche. Evidenze recenti (Istat, 2023c; Gatta et al., 2021, Alderotti et al., 2024) mostrano come la non partecipazione e l'incertezza lavorativa riducano la propensione alla genitorialità: chi si trova ai margini del mercato del lavoro tende a posticipare o rinunciare alla formazione di una famiglia. L'incertezza occupazionale e il disallineamento tra lavoro e reddito contribuiscono a scoraggiare progetti di vita stabili. L'inattività assume così una rile-

vanza che travalica la dimensione economica, incidendo anche su quella sociale e demografica.

In sintesi, l'inattività maschile in Italia appare persistente e composita. A differenza dei Paesi nordici, dove l'inattività è spesso istituzionalmente mediata e inserita in percorsi regolati di riqualificazione, congedo o sostegno alla salute – e quindi parte di un ciclo lavorativo strutturato – in Italia tende a configurarsi come una transizione incompiuta, caratterizzata da lunghi periodi di inattività non accompagnati da reali opportunità di reinserimento o da strumenti di politica attiva. In questo senso, le politiche attive dovrebbero concentrarsi anche su misure capaci di rendere "conveniente" la partecipazione lavorativa, rafforzando il legame tra reddito, stabilità e occupazione (Bonatti et al., 2025).

L'inattività maschile rappresenta, in ultima analisi, un indicatore della fragilità strutturale del mercato del lavoro italiano e della difficoltà di tradurre la crescita economica in partecipazione stabile, soprattutto in un contesto di declino demografico e di profonde trasformazioni produttive. Comprenderne le cause – economiche, istituzionali e culturali – costituisce una condizione necessaria per orientare efficacemente le politiche di inclusione e rafforzare la coesione sociale.

PARTE QUARTA

Una ricerca diretta su un campione di maschi adulti inattivi in Italia

4.1. Conoscere gli (im)perfetti sconosciuti

Obiettivi e metodologia della ricerca

di Laura Zanfrini, Augusto Cocorullo

Come si è anticipato (Parte Introduttiva), il nostro studio ha previsto la realizzazione di una survey che, insieme all'analisi delle fonti statistiche disponibili, consentisse di fornire un quadro il più possibile esaustivo e dettagliato della composizione del fenomeno dell'inattività maschile e di identificare i principali profili idealtipici di uomo adulto inattivo ossia, secondo la definizione oggi ufficiale, "fuori dalle forze di lavoro".

In questa Quarta Parte del volume sono dunque presentati e discussi i risultati dell'indagine diretta su un campione di oltre 400 uomini adulti inattivi tra i 30 e i 64 anni, includendovi gli eventuali occupati in forma irregolare ma escludendo i percettori di pensione di vecchiaia e anzianità. Si tratta, come è facile intuire, di una componente centrale del nostro studio: quella che più di tutte potrà aiutarci a gettare luce su questo universo di *(im)perfetti sconosciuti*, sulla sua composizione, sulle ragioni che li hanno condotti all'inattività e sui loro orientamenti per il futuro; sulla loro situazione familiare, economica, di salute; sulle loro esperienze lavorative passate (e attuali, per chi è di fatto occupato nell'economia sommersa); sulla valutazione, infine, che essi danno del fenomeno dell'inattività, del modo in cui gli uomini che non lavorano e non cercano lavoro sono percepiti dalla società, e delle politiche che occorrerebbe mettere in campo.

L'analisi condotta nella Parte Prima e nella Parte Seconda del volume ha mostrato come la condizione di inattività lavorativa maschile adulta non possa essere ridotta a una semplice "assenza di lavoro". In particolare, la lunga tradizione della sociologia del lavoro (Capitolo 2.2) – a partire dalle riflessioni dei classici sul passaggio alla società industriale e sulla centralità del lavoro nei processi di integrazione sociale – invita a leggere il non lavoro non solo come vuoto occupazionale, ma come configurazione specifica dei rapporti tra individuo, istituzioni e ordine economico. La trasformazione *epigenetica* del lavoro, la progressiva liquefazione dei confini tra lavoro e non lavoro, la nuova grammatica che circonda l'esperienza lavorativa – fatta di categorie inedite, forme di dissenso gentile, economie della fuga e della sottrazione – hanno aperto uno spazio analitico in cui l'inattività maschile

adulta appare al tempo stesso sintomo e laboratorio di mutamento. A sua volta, una lettura di tale fenomeno dalla prospettiva giuslavoristica (Capitolo 1.3) invita a prestare attenzione a come l'inattività – e il suo stesso volume in un determinato contesto sociale – si definisce, sia sul piano formale sia su quello sostanziale, in relazione alla disciplina del collocamento al lavoro, degli ammortizzatori sociali, delle pensioni. E, ancora – limitandoci qui a citare solo una terza prospettiva disciplinare tra le molte proposte all'interno del volume –, l'analisi in chiave economica dimostra, grazie alla pluralità di approcci interpretativi (Capitolo 2.1), come lo stesso concetto di indisponibilità al lavoro si debba misurare con l'effettiva struttura di opportunità occupazionali, esito a sua volta delle profonde trasformazioni dei sistemi produttivi e dei modelli di regolazione del lavoro. Non a caso, i territori più profondamente segnati dai processi di deindustrializzazione costituiscono uno dei contesti privilegiati per lo studio di quei processi di scoraggiamento e "apatizzazione" che trasformano la disoccupazione di lunga durata in inattività (cfr. per esempio Maloney et al., 1988).

In questa luce, la categoria statistica di *inattivo* mostra, come abbiamo del resto già avuto modo di documentare (cfr. Parte Introduttiva e Capitolo 1.2) tutti i suoi limiti: essa appiattisce in un unico contenitore condizioni biografiche tra loro molto diverse, che vanno dalle rendite protette alla marginalità irregolare, dalle pause volontarie alle esclusioni prolungate, dalla soddisfazione allo scoraggiamento. L'analisi proposta in questa Quarta Parte del volume mira dunque, innanzitutto, ad **articolare dall'interno la condizione di inattività, cominciando con il "dare un nome" ai diversi tipi sociali di uomo adulto inattivo**, sulla base del modo in cui, nella loro esperienza e nella loro percezione, si presentano le condizioni effettive e i significati attribuiti allo stato di inattività. Per commentare le evidenze emerse dall'indagine utilizzeremo dunque, nei successivi capitoli, una serie di "etichette" che danno conto, in particolare, di altrettante configurazioni variabili relative a:

– la condizione occupazionale effettiva dei soggetti che compongono il campione intervistato e le ragioni che vi sono alla base, per come essi le riferiscono, che ci porteranno a distinguere: gli **inattivi volontari**, gli **inattivi per forza**, gli **scoraggiati**, i **falsi inattivi**;

– il modo in cui essi vivono la loro condizione di inattività, in relazione ai vincoli/sfide con i quali hanno dovuto misurarsi, al livello di volontarietà, alle ragioni per le quali si sono ritrovati in tale condizione. In tale prospettiva, potremo distinguere: gli **inattivi costretti**, gli **inattivi pentiti**, gli **inattivi convinti**;

– le intenzioni e gli orientamenti rispetto al futuro, nel loro intreccio con le condizioni di salute, le responsabilità di cura, il bisogno economico, le opportunità disponibili. La nostra analisi ci condurrà a distinguere:

gli **inattivi rassegnati**, gli **inattivi in attesa** (di risolvere problemi di salute propri o dei familiari), i **temporaneamente inattivi** e gli **inattivi costretti all'attivazione**;

– il rapporto tra l'intenzionalità e la durata attesa della condizione di inattività, il cui incrocio, realizzato attraverso una *cluster analysis ad hoc*, genera quattro distinti profili: gli **inattivi transitori**, gli **inattivi elitari**, gli **inattivi novizi** e gli **inattivi avviliti**.

Infine, facendo sintesi dei risultati più rilevanti dell'indagine, l'ultima serie di etichette, estratta dalla *cluster analysis* realizzata dopo avere selezionato le variabili risultate maggiormente significative, ha consentito di identificare cinque tipi sociali, definiti sulla base delle loro caratteristiche sociologicamente rilevanti, ma con importanti implicazioni in termini di politiche di sostegno e iniziative per l'attivazione e l'inclusione occupazionale, come avremo modo di discutere (Capitolo 4.13). I profili idealtipici emersi corrispondono, secondo la definizione che abbiamo scelto, a: i **caregiver**, gli **inabili al lavoro**, gli **inattivi per scelta**, gli **stabilmente inattivi**, gli **sfiduciati**.

Questo obiettivo di individuare e descrivere i tipi sociali di uomo adulto inattivo mira – pur con i limiti di un'indagine campionaria di dimensioni necessariamente ridotte[1] – ad arricchire le informazioni mutuabili dalle fonti statistiche disponibili (Parte Terza) e dalle stesse ricerche finora realizzate su questo tema (Parte Prima e Parte Seconda). Per ciascuno dei profili emersi – e, in particolare, per i cinque idealtipi identificati attraverso l'operazione finale di clusterizzazione – sono stati dettagliatamente indagati sia le principali dimensioni che definiscono la condizione attuale (quali la famiglia e lo status economico), sia i fattori che maggiormente influiscono sull'occupabilità (come lo stato di salute, le esperienze lavorative pregresse, il tipo di legami sociali), sia gli orientamenti soggettivi verso il lavoro e la possibilità di rientrare sul mercato (come l'interesse a frequentare corsi di riqualificazione e le intenzionalità individuali).

Il processo di raccolta dati

Per quanto ci è dato conoscere, quella qui presentata è la più ampia survey mai realizzata in Italia sul fenomeno dell'inattività maschile adulta e ha raggiunto, come si è ricordato, 406 soggetti campionati sull'intero territorio nazionale.

[1] Va precisato, a questo riguardo, come tra le diverse società specializzate che abbiamo contattato per l'individuazione degli intervistati e la somministrazione dei questionari, nessuna si è dichiarata in grado di poter garantire un numero di interviste superiore a quello raggiunto con la nostra survey.

Il piano della ricerca ha previsto la conduzione di interviste faccia a faccia, presso le abitazioni degli intervistati, da parte di intervistatori selezionati e formati da *EMG Different*, società alla quale è stata commissionata l'individuazione dei soggetti da intervistare e l'effettuazione delle interviste.

Questa scelta, nonostante la sua onerosità, è legata a due fondamentali ragioni.

Innanzitutto, in quanto la modalità *face to face* è in grado di garantire un più elevato tasso di risposta, specie da parte di popolazioni difficilmente intercettabili e/o refrattarie all'utilizzo degli strumenti digitali. Inoltre, questa modalità assicura una maggiore accuratezza e completezza dei dati raccolti, grazie all'interazione diretta tra rilevatore e intervistato.

Le interviste sono state condotte da una rete di circa 40 rilevatori professionisti, con comprovata esperienza nelle indagini domiciliari e adeguatamente formati sul protocollo specifico di ricerca. Ogni intervistatore ha operato sotto la supervisione del team *EMG* con attività di controllo qualità e validazione dei dati raccolti *in itinere*.

Le interviste si sono svolte nel mese di luglio 2024 utilizzando un questionario di una quarantina di domande, quasi tutte a risposta chiusa, discusso e condiviso all'interno del team transdisciplinare di ricerca e pretestato su un piccolo gruppo di persone inattive prima dell'avvio della rilevazione.

Il **piano di campionamento** è stato messo a punto da EMG in modo da rispondere all'esigenza di arrivare a un campione nazionale composto da **soggetti di età compresa tra i 30 e i 64 anni** (fascia d'età normalmente caratterizzata dai più elevati tassi di partecipazione al mercato del lavoro) e sufficientemente eterogeneo dal punto di vista geografico.

Data "l'invisibilità" di questo gruppo sociale, di cui abbiamo ampiamente trattato nei precedenti capitoli, il reclutamento è avvenuto tramite il c.d. *snowball sampling* (campionamento a valanga), una tecnica efficace nel raggiungere soggetti difficilmente intercettabili attraverso le tradizionali tecniche di campionamento. L'attivazione iniziale è avvenuta tramite contatti da liste preesistenti e successivamente estesa attraverso il passaparola controllato, con verifica dell'eleggibilità attraverso uno *screening* strutturato. Per potere essere inclusi nel campione, oltre a essere formalmente inattivo, era richiesto di non essere titolare di pensione di anzianità/vecchiaia.

Il piano di campionamento ha previsto la realizzazione di interviste in nove città italiane, selezionate attraverso un criterio di rappresentatività socioeconomica e geografica: per il Nord Italia, Milano, Torino, Genova e Bologna; per il Centro, Roma; per il Sud e le Isole, Napoli, Bari, Catania e Caltanissetta. A tali città è stata affiancata l'esplorazione delle rispettive aree metropolitane o territori provinciali limitrofi, al fine di cogliere eventuali differenziazioni tra centri urbani e periferie territoriali.

La scelta di queste città è stata guidata, oltre che dalla facilità/difficoltà nel reperire i soggetti da intervistare e dall'esigenza di mantenere un equilibrio tra Nord, Centro e Sud e Isole, anche da criteri multidimensionali: la dimensione demografica (grandi centri urbani e aree a densità medio-alta); i modelli di partecipazione al mercato del lavoro, con l'inclusione sia di territori con tassi di attività maschile superiori al 75% (per esempio Milano, Bologna) sia di altri dove il tasso scende sotto il 60% (per esempio Caltanissetta, Napoli) (Istat, 2023); la presenza documentata di disagio economico e sociale (per esempio aree a rischio deprivazione materiale secondo BES 2022) e la rilevanza strategica nelle politiche attive per il lavoro: territori prioritari per PNRR, Anpal, GOL.

La distribuzione territoriale delle interviste è stata così articolata: 30 interviste per ciascuna città (n = 240); 20 interviste nelle aree metropolitane o contesti periferici associati (n = 160). Questa articolazione avrebbe dovuto consentire un'analisi comparativa tra dinamiche urbane e periurbane, favorendo la lettura incrociata tra variabili individuali e contesto territoriale.

Caratteristiche del campione

Il campione selezionato è risultato composto da **406 soggetti** (6 in più rispetto al piano di campionamento iniziale), di cui: 57 (14,0%) tra i 30 e i 34 anni, 98 (24,1%) tra i 35 e i 44 anni, 113 (27,8%) tra i 45 e i 54 anni e 89 (21,9%) tra i 55 e i 64 anni. 49 intervistati (12,1%) non hanno voluto indicare la propria età. Tra coloro che hanno dichiarato la propria età, l'età media è di 46,39 anni e quella mediana è di 47 anni.

Ai fini dell'analisi, queste fasce d'età sono state riaccorpate in tre classi: la prima, che comprende 113 soggetti (il 27,8% del totale), va dai 30 ai 40 anni; la seconda, dai 41 ai 50 anni, è composta da 98 intervistati (il 24,1% del totale); la terza, cui afferiscono i 51-64enni, conta 146 intervistati (il 36,0% del totale). Nella nostra esposizione, faremo riferimento a questi tre gruppi chiamandoli, rispettivamente, **"adulti giovani"** (30-40enni), **"maturi"** (41-50enni) e **"senior"** (51-64enni).

La grande maggioranza degli intervistati (91,2%) è nata in Italia (i nati all'estero sono dunque l'8,8%).

Dal punto di vista del comune di residenza, il campione copre 17 comuni, di cui 9 capoluoghi di provincia. Torino, Genova, Bologna, Roma e Napoli hanno un peso più o meno equivalente, compreso tra il 7,5% e l'8,0% del campione (ossia tra 31 e 33 intervistati). Più elevati i numeri di Bari (40 intervistati, corrispondenti al 9,7%) e soprattutto di Catania e Caltanissetta (entrambi con 50 intervistati, pari al 12,1%), mentre a Milano è stato possibile intercettare solo 20 intervistati (4,8%). Gli altri comuni

non capoluogo di provincia inclusi nel piano di campionamento (afferenti alle medesime regioni dei capoluoghi, ossia Piemonte, Liguria, Emilia-Romagna, Lazio, Campania, Puglia, Sicilia e Lombardia) hanno un peso che va dallo 0,2% (un solo intervistato in un comune lombardo) al 4,8%. Per l'effettuazione delle analisi bivariate, questi comuni sono stati riaccorpati nelle quattro macro-ripartizioni geografiche **"Nord-Ovest"**, **"Nord-Est"**, **"Centro"** e **"Sud e Isole"**, nonché a livello regionale.

A causa di alcuni **limiti del campione** l'analisi territoriale si è però rivelata meno significativa del previsto, in conseguenza della diversa composizione del sub-campione intercettato in ogni territorio, con l'esito che altre variabili sono risultate decisamente più influenti. Peraltro, il reclutamento dei soggetti da intervistare si è rivelato relativamente più facile in alcuni territori rispetto ad altri – dove verosimilmente il fenomeno dell'inattività è meno diffuso e "normalizzato" –, come si evince anche dalla numerosità dei sottocampioni. Per tali ragioni, alla variabile territoriale non sarà data particolare enfasi nel nostro commento.

Oltre che sull'analisi delle distribuzioni univariate e bivariate (Capitoli 4.2-4.12), lo studio si è avvalso della *cluster analysis*, applicata sia per leggere più nel dettaglio il rapporto tra intenzionalità e durata della condizione di inattività, sulla base dei risultati di cinque domande scelte *ad hoc* (Capitolo 4.6), sia per identificare i principali profili idealtipici di maschio adulto inattivo, dopo avere selezionato le variabili più significative per leggere e interpretare i risultati emersi dall'indagine (Capitolo 4.12). Esso si è anche avvalso della *network analysis* per approfondire le scelte di impiego del tempo quotidiano (Capitolo 4.8). Completano l'analisi alcuni focus di approfondimento dedicati al rapporto tra condizioni di salute e occupabilità, al salario di riserva, ai livelli di soddisfazione.

Articolazione del rapporto di ricerca

Il Capitolo 4.2 offre una prima illustrazione delle caratteristiche dei soggetti intervistati, classificandoli in relazione alla loro condizione occupazionale "effettiva", che può essere molto diversa a dispetto della comune appartenenza "formale" alla categoria degli inattivi (come si è già avuto modo di osservare commentando i dati statistici nei capitoli contenuti nella Parte Terza del presente volume).

Nel Capitolo 4.3 è analizzato il rapporto degli intervistati con il mondo del lavoro, descrivendone le esperienze professionali pregresse o attuali – nel caso del significativo gruppo di soggetti formalmente inattivi ma in realtà impiegati all'interno dell'economia sommersa in maniera più o meno continuativa –.

Il Capitolo 4.4 si sofferma sulle principali dimensioni che definiscono la qualità della vita lavorativa, analizzandole in rapporto alle esperienze occupazionali degli intervistati.

Successivamente, nel Capitolo 4.5, si passa a esaminare l'orientamento degli intervistati rispetto all'ipotesi di rientrare nel mercato del lavoro, la loro valutazione della propria capacità di lavoro, il loro salario di riserva e l'interesse a fruire di percorsi di formazione/qualificazione professionale, proponendo altresì un affondo sul rapporto tra carriere professionali e "carriere di vita". Il capitolo contiene due focus di approfondimento dedicati rispettivamente alla relazione tra salute e capacità lavorativa, analizzata dalla prospettiva della medicina del lavoro, e alla relazione tra salario di riserva e livelli di soddisfazione per la vita, analizzata dalla prospettiva economica.

Il Capitolo 4.6 analizza, sulla base di una *cluster analysis ad hoc*, il rapporto tra intenzionalità e durata della inattività.

Nel Capitolo 4.7 si considera la situazione familiare dei soggetti che compongono il campione e le loro reti di socialità; quindi, si analizza l'organizzazione della vita quotidiana, attraverso le modalità di impiego del tempo e rilevando l'assiduità con la quale svolgono una serie di attività.

Il Capitolo 4.8 presenta uno studio *ad hoc* basato sulla *network analysis*, analizzando l'associazione delle scelte di allocazione del tempo a seconda dei tipi di inattivi.

Il Capitolo 4.9 si sofferma sulla condizione economico-reddituale degli intervistati, analizzando in dettaglio il loro booklet di entrate per far fronte alle proprie esigenze.

Nel Capitolo 4.10 l'attenzione è posta sui livelli di soddisfazione relativi alle diverse dimensioni dell'esistenza; sono inoltre approfondite le conseguenze della disoccupazione sulla vita familiare e i rapporti con le persone più care. Il capitolo contiene anche un focus di approfondimento, dedicato all'identificazione delle variabili che influiscono maggiormente sui livelli di soddisfazione.

Il Capitolo 4.11, infine, discute le opinioni degli intervistati circa il fenomeno dell'inattività e che cosa essi pensano rispetto alle valutazioni di cui gli inattivi sono destinatari nella società contemporanea e alle politiche che occorrerebbe mettere in campo.

Nel Capitolo 4.12, attraverso la tecnica della *cluster analysis*, sono identificati e descritti i cinque idealtipi di uomo adulto inattivo esitati dalla ricerca.

Il Capitolo 4.13 propone le considerazioni conclusive e si occupa, in particolare, di formulare alcune indicazioni rivolte agli attori istituzionali e ai diversi stakeholder del mercato del lavoro.

In appendice a questa parte è riportata la Nota metodologica.

4.2. Gli (im)perfetti sconosciuti: una prima fotografia

di Laura Zanfrini

Cominciamo la nostra analisi tratteggiando una prima fotografia dei soggetti intercettati dall'indagine. La composizione del campione, dal punto di vista dell'età e del territorio di residenza, è già stata illustrata nel precedente Capitolo 4.1. Tralasciando di ritornare su quest'ultimo aspetto – che abbiamo notato essere scarsamente significativo in ragione della composizione del campione –, ricordiamo come coloro che abbiamo definito "adulti giovani" (30-40enni) rappresentano il 27,8% del campione (pari a 113 intervistati); i "maturi" (41-50enni) coprono a loro volta il 24,1%; i "senior" (51-64enni), infine, rappresentano il 36,0%. La quota residua è costituita dagli intervistati che non hanno dichiarato la propria età.

A riflesso di quella che è la realtà del fenomeno in Italia (Capitolo 3.1, Tabella 1), ma anzi accentuandone tale caratteristica, il nostro campione risulta "sbilanciato" in favore delle coorti più vicine all'età del potenziale pensionamento, e di questo dato occorrerà tenere conto nel leggere i risultati che andranno dunque sempre disaggregati per fascia d'età. Ciò vale, in particolare, a proposito delle risposte fornite alla domanda di apertura del questionario, attraverso la quale è stato chiesto a ogni intervistato di precisare la sua "reale" condizione, a prescindere dall'appartenenza formale al variegato universo degli inattivi. Partendo dalle risposte è stato possibile pervenire a una prima fondamentale serie di "etichette" che risulterà molto utile per incrociare i successivi risultati e realizzare alcuni specifici focus di approfondimento. Abbiamo dunque di fronte quattro profili di uomo adulto inattivo: gli **inattivi volontari**, gli **inattivi per forza**, gli **inattivi scoraggiati** e i **falsi inattivi**. Proprio questi ultimi costituiscono, come vedremo subito, la quota maggioritaria.

Falsi inattivi, Inattivi per forza, Inattivi volontari, Inattivi scoraggiati

La prima domanda sottoposta agli intervistati ha dunque mirato a raccogliere la loro soggettiva percezione della propria condizione di inattività.

Per come è stata formulata, la domanda dava per scontato che possa esistere un disallineamento tra il dato statistico ufficiale e quella che gli interessati pensano sia la loro condizione effettiva: *Come sa, questa è una ricerca sugli uomini definiti, dal punto di vista statistico, come inattivi, ma è noto come questa definizione comprenda, in realtà, molte diverse condizioni personali. Qual è, dunque, la sua reale condizione in questo momento?* La Tabella 1 presenta i risultati, illustrando come i rispondenti si distribuiscono rispetto a questa fondamentale variabile.

Addirittura, **un terzo del campione è rappresentato da coloro che definiremo "falsi inattivi"**, ossia da soggetti che lavorano, sia pure irregolarmente, distribuendosi tra quanti lo fanno in maniera continuativa (16,2%), ovvero più saltuariamente, quando si presenta l'opportunità (17,4%). Si tratta di un dato estremamente significativo, che ci narra di un Paese in cui, a causa della straordinaria diffusione dell'economia sommersa, il disallineamento tra la realtà e la fotografia che di essa fanno le statistiche sul lavoro e le stesse fonti amministrative è un problema strutturale e di lunga data (Capitoli 1.1, 1.2 e 3.1).

La quota di lavoratori irregolari è simile nelle diverse classi d'età: ciò vale in particolare per gli occupati in forma sporadica, mentre la percentuale di lavoratori continuativamente "in nero" va dal 34,2% degli adulti giovani al 30,9% dei senior, passando per il 33,0% dei maturi. Leggendo invece le percentuali "per colonna", il gruppo dei falsi inattivi intercettato dalla ricerca risulta composto in questo modo: 16,5% di 30-34enni, 19,4% di 35-44enni, 28,8% di 45-54enni e 20,1% di ultra54enni, mentre il 12,1% non ha indicato la propria età.

Il secondo risultato altrettanto significativo è quello che ci parla di una irregolarità che, almeno in prima battuta, non corrisponde a una scelta di convenienza ma, piuttosto, è una risposta "pro-attiva" alla situazione. Infatti, se è pur vero che **l'occupazione irregolare è per alcuni un'opzione strumentale, per la maggioranza degli intervistati essa costituisce una forma di adattamento a un contesto povero di opportunità**. In particolare, si può osservare come la prima risposta in ordine di importanza circa le ragioni dell'irregolarità – indagate con una successiva domanda[1] – è la fatica nel trovare un lavoro regolare (46,6%), eventualmente collegata all'età avanzata (8,2%): una volta sommate, queste due modalità superano ampiamente la metà dei lavoratori irregolari. Al tempo stesso, sebbene a prevalere sia quella che potremmo definire una **irregolarità involontaria**, non irrilevante è però la quota di coloro che adducono la possibilità di continuare a godere, lavorando nell'economia sommersa, di sussidi/agevolazioni (11,0%) o

[1] Sottoposta, evidentemente, solo al gruppo dei "falsi inattivi".

di riuscire in questo modo a guadagnare di più (8,2%); per di più, se oltre alla prima si considera la seconda risposta, sommando i rispettivi valori, la possibilità di guadagnare di più raggiunge il 28,8% e quella di godere di sussidi e agevolazioni fiscali che si perderebbero lavorando in modo regolare arriva al 17,8%. Sempre **sommando prime e seconde risposte, la difficoltà nel trovare un impiego regolare è indicata dal 65,8% del campione e quella di un'età che non consente più di essere messo in regola dal 28,8%**. La flessibilità nella gestione del proprio tempo è invece scelta come prima risposta solo dal 2,7%, quota che sale al 13,7% se si comprende anche la seconda risposta: percentuali comunque modeste, che dimostrano come non sia qui che vanno cercate le ragioni di una collocazione "liminale" dentro il mercato del lavoro; tanto più se si considera, come vedremo, che quello irregolare è spesso un "cattivo" lavoro anche rispetto alle dimensioni che, insieme a quella contrattuale, definiscono la qualità dell'occupazione.

Il fenomeno dell'occupazione irregolare si presenta in tutte le ripartizioni geografiche, ma le cause possono essere diverse. In particolare, nelle regioni del Centro e del Sud e Isole, la maggioranza degli intervistati (rispettivamente il 60,0% e il 56,0%) adduce la difficoltà, nella propria zona, di trovare un'occupazione regolare (in Campania si arriva addirittura all'83,3%). Per il resto, la numerosità degli intervistati – che, in ciascuna regione, lavorano irregolarmente – è troppo bassa per consentirci di sviluppare ulteriori considerazioni. L'età, invece, non sembra agire in maniera significativa su questa variabile, se non per quel che concerne l'alta quota di senior (il 50%) che sottoscrive l'affermazione "*non ho più l'età per essere messo in regola*".

Come discuteremo meglio successivamente, i "falsi inattivi" hanno livelli di istruzione mediamente più bassi rispetto al resto del campione; coerentemente con questo dato, la loro iniziazione lavorativa è stata più precoce, in quasi un quarto dei casi tra i 14 e i 17 anni e in quasi i due terzi dei casi entro i 20 anni di età. Inoltre, solo nel 19,4% dei casi chi lavora in nero è reduce da un'occupazione regolare dipendente: **un segnale di come lo status di lavoratore informale sia spesso l'epilogo di carriere professionali precarie e discontinue**.

Un secondo gruppo di intervistati – che copre circa un quarto del campione – è costituito da coloro che abbiamo definito gli **"inattivi per forza"** e comprende quanti sono impossibilitati a lavorare per ragioni di salute e/o inabilità (14,3%) e quanti sono occupati nella cura e nell'assistenza di familiari o altre persone bisognose (11,1%). Nel 43,8% dei casi, gli inattivi per forza si sono lasciati alle spalle un lavoro dipendente e regolare, ma significativa (16,2%) è anche la quota di chi comunque lavorava in nero, circostanza che potrebbe avere reso più semplice lasciare il proprio lavoro (nel caso di chi è impegnato nell'assistenza di altre persone) o, al contra-

rio, più difficile mantenere in vita il rapporto di lavoro durante l'assenza per ragioni di salute. Nel suo complesso, il gruppo degli inattivi per forza ha un'età media poco più elevata rispetto al resto del campione.

Vi sono poi coloro che abbiamo scelto di definire gli **"inattivi volontari"**, evocando una dimensione chiave per la comprensione del fenomeno, costituita dal grado di intenzionalità della propria condizione. In questo gruppo convergono sia i **"sabbatici"** (le persone che si sono prese un "periodo di pausa" per dedicarsi a sé stesse e ai propri interessi: sono l'8%), sia coloro che dichiarano di non avere bisogno di lavorare (che definiremo, nell'intestazione delle successive tabelle, come **"inattivi benestanti"**: 9,9%).

Infine, troviamo due altri gruppi, apparentemente **al confine tra l'inattività volontaria e quella non volontaria**: coloro che hanno perso la speranza di trovare un lavoro dopo molti tentativi non andati a buon fine (12,6%) e coloro che ritengono che le opportunità disponibili non siano adeguate dal punto di vista salariale e delle condizioni di lavoro (6,8%)[2]. Nella tabella abbiamo raggruppato questi due gruppi nella categoria degli **scoraggiati**.

È facilmente intuibile come, dal punto di vista delle motivazioni individuali sottostanti, la categoria degli inattivi volontari comprenda gruppi per certi versi molto diversi – come avremo modo di approfondire (cfr., in particolare, il Capitolo 4.6) – sebbene accomunati da una "presa di distanza" dal lavoro retribuito. Scendendo un po' più nel dettaglio, è significativo osservare come **addirittura il 41,5% di quanti dichiarano di non aver bisogno di lavorare non abbia mai avuto alcuna esperienza di lavoro retribuito**, avvicinandosi all'antico profilo del *rentier* (Capitolo 2.4); per i sabbatici, invece, l'iniziazione lavorativa è nei due terzi dei casi avvenuta dopo i 20 anni e il 45,5% di loro aveva addirittura un lavoro regolare dipendente, mentre un ulteriore 21,1% lavorava in proprio. Sempre tra i sabbatici, il 53,3% si è dimesso volontariamente, mentre un ulteriore 20,0% ha chiuso la propria attività autonoma, ritrovandosi in quella che potremmo ipotizzare essere una fase "fisiologica" di inattività.

Anche tra gli scoraggiati, la maggioranza (40,0%) ha alle spalle un lavoro regolare dipendente, ma elevata (21,3%) è anche la quota di chi si è dovuto accontentare di lavori occasionali, così come quella (11,3%) di chi prima di divenire inattivo lavorava in nero.

Come si può osservare sempre dalla Tabella 1, dentro un quadro complessivo in cui l'età non sembra pesare in maniera eclatante, **spicca la più alta incidenza degli adulti giovani che sentono di aver perso le speranze e,**

[2] Il 3,6% dei rispondenti ha optato per la modalità di risposta "Altro", senza però fornire ulteriori specificazioni.

ancor più, che ritengono le opportunità disponibili inadeguate: ricondurre questo risultato a un quadro interpretativo *à la page*, che insiste sull'elevata selettività dei più giovani nel muoversi sul mercato del lavoro, sarebbe assolutamente riduttivo; tanto più se si considera, come vedremo nel corso dell'analisi, che sono proprio le coorti più giovani ad avere più di tutte sperimentato il logoramento della qualità dell'occupazione.

Tabella 1 - Come sa, questa è una ricerca sugli uomini definiti, dal punto di vista statistico, come inattivi, ma è noto come questa definizione comprenda, in realtà, molte diverse condizioni personali. Qual è, dunque, la sua reale condizione in questo momento? (per classi d'età; valori percentuali[3])

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Non lavoro e non cerco lavoro perché **non ho bisogno di lavorare**	7,0	8,0	15,4	9,9
Non lavoro e non cerco lavoro perché **mi sono preso un periodo di pausa** per dedicarmi a me, ai miei interessi, alle cose che più contano nella vita	8,0	11,4	9,0	6,7
INATTIVI VOLONTARI	***15,0***	***19,4***	***24,4***	***16,6***
Non lavoro e non cerco lavoro perché non posso farlo per **ragioni di salute/inabilità**	10,5	16,0	12,8	14,3
Non lavoro e non cerco lavoro perché **devo occuparmi di familiari** o di altre persone bisognose di cura e assistenza (bambini, anziani, disabili, malati, ecc.)	13,2	10,0	10,1	11,1
INATTIVI PER FORZA	***23,7***	***26,0***	***22,8***	***25,4***
Non lavoro e non cerco lavoro perché **sono scoraggiato** dopo molti tentativi falliti	11,4	13,0	13,4	12,6
Non lavoro e non cerco lavoro perché **non ci sono opportunità adeguate**, i salari sono troppo bassi, le condizioni di lavoro svantaggiose, le mie capacità sottovalutate, ecc.	12,3	7,0	3,4	6,8
INATTIVI SCORAGGIATI	***23,7***	***20,0***	***16,8***	***19,4***
Lavoro in modo sporadico, quando si presenta l'opportunità	16,7	18,0	18,1	16,7
Lavoro in maniera continuativa, anche se formalmente non sono occupato	17,5	15,0	12,8	16,2
FALSI INATTIVI	***34,2***	***33,0***	***30,9***	***33,7***
Altro	–	4,0	7,4	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

[3] Nel totale di colonna abbiamo riportato 100,0% (in questa e nelle successive tabelle) anche quando ciò non corrisponde esattamente alla somma dei valori elencati, a causa di arrotondamenti.

Per converso, al crescere dell'età aumenta la quota di coloro che dichiarano di non avere bisogno di lavorare fino a raggiungere, tra i senior, un'incidenza del 15,4%. Coerentemente con quanto ci si poteva attendere, la quota di sabbatici diminuisce invece al crescere dell'età, mentre tra gli adulti giovani raggiunge la ragguardevole incidenza dell'11,4%.

Considerando le percentuali per colonna, il gruppo dei sabbatici, all'interno del nostro campione, è quello più giovane, essendo costituito per ben il 42,4% da soggetti di 35-44 anni, e da un ulteriore 18,2% da soggetti con meno di 35 anni. Quello degli intervistati che dichiarano di non avere bisogno di lavorare presenta invece una composizione sbilanciata verso le età mature, con quasi tre quarti di soggetti che hanno 45 anni o più. Quanto agli scoraggiati, infine, solo un quarto del gruppo ha più di 54 anni, con la conseguenza che la maggioranza avrebbe ancora davanti diversi anni di potenziale vita attiva.

Concentrandosi sulla variabilità territoriale, si segnala come tutte le forme di inattività involontaria o semi-involontaria (perdita di speranza, mancanza di opportunità adeguate, ragioni di salute) siano decisamente più diffuse in Lombardia (dove, in particolare, poco meno di un quarto degli intervistati si dichiara scoraggiato dopo i tanti tentativi di trovare un lavoro); specularmente, nel Lazio è particolarmente elevata la quota di chi dichiara di non avere bisogno di lavorare (18,0%, al polo opposto troviamo Piemonte e Puglia, dove l'incidenza è rispettivamente del 2,4% e del 4,0%).

È interessante infine analizzare la relazione tra la condizione attuale e l'ultima esperienza di lavoro retribuito degli intervistati (limitandoci qui a considerare alcune modalità di risposta) (Tabella 2). I risultati sono per un verso intuitivi e per l'altro illuminanti circa le ragioni sottostanti la condizione di inattività (e il contenuto/obiettivo di eventuali interventi di riattivazione). In particolare, tra coloro che non hanno mai avuto un lavoro retribuito, oltre un terzo dichiara di non avere bisogno di lavorare, e una quota equivalente di non poterlo fare per ragioni di salute o inabilità (in tre casi su dieci), ovvero per la necessità di prendersi cura di persone bisognose di essere assistite. Chi si è lasciato alle spalle un'occupazione dipendente si identifica in una condizione di inattività forzata, prevalentemente per ragioni di salute/inabilità, ma con un forte peso anche della necessità di occuparsi dell'assistenza di familiari o altre persone; in questo stesso gruppo, è inoltre più probabile ritrovarsi in una situazione di scoraggiamento. Gli ex artigiani/commercianti sono in massima parte (in oltre quattro casi su dieci) "inattivi per forza", ma assai spesso anche coinvolti nell'economia sommersa, perlopiù saltuariamente. Infine, i dati mostrano una forte tenuta della condizione di occupato irregolare, evidente dalla quota molto contenuta sia di inattivi volontari sia di inattivi per forza

tra quanti lavoravano in nero. Approfondiremo meglio questo punto commentando il rapporto tra durata e intenzionalità dell'attività, attraverso una *cluster analysis ad hoc* (Capitolo 4.6).

Tabella 2 - Come sa, questa è una ricerca sugli uomini definiti, dal punto di vista statistico, come inattivi, ma è noto come questa definizione comprenda, in realtà, molte diverse condizioni personali. Qual è, dunque, la sua reale condizione in questo momento? (per ultimo lavoro retribuito [solo alcune modalità]; valori percentuali)

	Non ho mai avuto un lavoro retribuito	Lavoratore dipendente regolare	Artigiano o commerciante	Impiegato "in nero"
Non lavoro e non cerco lavoro perché **non ho bisogno di lavorare**	34,0	6,4	9,1	1,4
Non lavoro e non cerco lavoro perché **mi sono preso un periodo di pausa** per dedicarmi a me, ai miei interessi, alle cose che più contano nella vita	4,0	10,7	–	4,1
INATTIVI VOLONTARI	***38,0***	***17,1***	***9,1***	***5,5***
Non lavoro e non cerco lavoro perché non posso farlo per **ragioni di salute/inabilità**	30,0	17,9	18,2	2,7
Non lavoro e non cerco lavoro perché **devo occuparmi di familiari** o di altre persone bisognose di cura e assistenza (bambini, anziani, disabili, malati, ecc.)	4,0	15,0	22,7	5,5
INATTIVI PER FORZA	***34,0***	***32,9***	***40,9***	***8,2***
Non lavoro e non cerco lavoro perché **sono scoraggiato** dopo molti tentativi falliti	8,0	15,0	9,1	–
Non lavoro e non cerco lavoro perché **non ci sono opportunità adeguate**, i salari sono troppo bassi, le condizioni di lavoro svantaggiose, le mie capacità sottovalutate, ecc.	2,0	7,9	–	–
INATTIVI SCORAGGIATI	***10,0***	***22,9***	***9,1***	***–***
Lavoro in modo sporadico, quando si presenta l'opportunità	12,0	12,1	22,7	16,4
Lavoro in maniera continuativa, anche se formalmente non sono occupato	6,0	7,1	13,6	56,2
FALSI INATTIVI	***18,0***	***19,3***	***36,4***	***72,6***
Altro	–	7,9	4,5	1,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Concentrandoci ora sulla durata della condizione di inattività – altra variabile fondamentale per valutare la probabilità di un (ri)entro sul mercato del lavoro – si può osservare come quest'ultima – ovvero l'attuale condizione di inattività effettiva o "figurata" – è per qualcuno (11,1%) una condizione che ha caratterizzato l'intera esistenza; per un folto gruppo una condizione che si prolunga da molti anni, da dieci anni o più (11,6%) o da 5-9 anni (19,6%); più spesso, l'inattività è uno status che dura da 2-4 anni (27,1%), o comunque da oltre un anno (21,1%); solo per il 9,4%, infine, tale condizione dura da meno di un anno.

In oltre quattro casi su dieci l'inattività è dunque una condizione di lunga durata e ciò vale in particolare, come ci si poteva attendere, per coloro che dichiarano di non avere bisogno di lavorare: in questo gruppo, il 36,6% è inattivo da sempre e un ulteriore 29,3% lo è da oltre dieci anni. Per converso, la maggioranza (42,4%) di quanti si sono concessi una pausa è inattivo da meno di un anno, o comunque da meno di due (30,3%).

Considerando ora le percentuali "per riga", **nell'ambito dell'11,1% di soggetti che sono inattivi da sempre quasi un terzo (32,6%) dichiara di non avere bisogno di lavorare e una quota equivalente lavora in nero (32,6%)**, mentre poco meno di un quarto (23,9%) è inattivo per ragioni di salute o a causa della necessità di doversi prendere cura di familiari o altre persone bisognose di assistenza; all'altro estremo, la maggioranza relativa (35,9%) di quanti sono inattivi da meno di un anno afferma di essersi preso una pausa per curare i propri interessi e le cose che maggiormente contano nella vita. Tra quanti sono inattivi da almeno cinque anni, la quota di gran lunga prevalente (in 4-5 casi su 10) è impiegata nell'economia informale.

Considerando l'età degli intervistati, colpisce come addirittura il 17,5% degli adulti giovani sia da sempre inattivo. Se si tiene conto che, vista la loro età anagrafica, si tratta comunque di soggetti che dovrebbero avere concluso da anni la propria carriera scolastica, è una percentuale che non può non suscitare un certo allarme, anche per il rischio che tale condizione si cristallizzi. Così come, per converso, la quota molto elevata di maturi per i quali l'inattività è una condizione tutto sommato recente: iniziata da meno di un anno (14,0%), da oltre un anno ma meno di due (26,0%) o da due-quattro anni (23,0%). Ciò significa che **poco meno dei due terzi dei 41-50enni attualmente inattivi ha alle spalle una carriera lavorativa terminata – o arrestatasi – di recente**. A maggior ragione vale allora la pena interrogarsi, come faremo più avanti, su che cosa pensano questi soggetti rispetto al loro futuro: attivazione o "accomodamento" nella condizione di inattivo?

A tale riguardo, si può innanzitutto osservare come, in termini complessivi, **all'aumentare della durata della condizione di inattività, diminuisce la propensione a riprendere a lavorare**. Si tratta di una correlazione che

si poteva facilmente prevedere sulla base del noto rischio, evidenziato da molti studi, che la disoccupazione di lunga durata si trasformi in inattività effettiva (Krueger et al., 2014; OECD, 2025). In termini più analitici, possiamo così osservare come la permanenza nella condizione di inattività è mediamente più elevata tra coloro che considerano la loro attuale situazione come ormai definitiva, si riduce tra gli scoraggiati e ancor di più tra gli inattivi per forza, vincolati dalle loro condizioni di salute o dai loro impegni di cura (ma spesso, come vedremo, fortemente motivati a riprendere a lavorare se e quando ciò sarà possibile), per poi ridimensionarsi ulteriormente tra quanti dichiarano che, una volta finiti i risparmi, dovranno per forza cercarsi un lavoro.

Come si è anticipato, avremo modo di ritornare a riflettere sui modi in cui interagiscono la dimensione della volontarietà e quella della durata nei capitoli successivi. La nostra prima fotografia degli *(im)perfetti sconosciuti* non sarebbe però completa senza considerare il modo in cui gli intervistati vivono e interpretano la propria condizione. Ciò ci porterà a distinguere, come vedremo subito, tra **inattivi costretti**, **inattivi pentiti** e **inattivi convinti**.

Inattivi costretti, Inattivi pentiti, Inattivi convinti

Al di là del suo carattere più o meno intenzionale, è dunque interessante approfondire come gli uomini inattivi vivano la loro condizione, anche indipendentemente dal giudizio degli altri (aspetto, quest'ultimo, sul quale torneremo nel Capitolo 4.11). Accorpando le possibilità di risposta proposte ai nostri intervistati, possiamo distinguere tre grandi gruppi (Tabella 3): gli inattivi costretti, gli inattivi pentiti e gli inattivi convinti.

Il principale, in termini dimensionali, **pari a ben il 59,3% del campione, comprende coloro che abbiamo definito i "costretti"**: si tratta di soggetti che descrivono la loro condizione come l'esito di una serie di vincoli e costrizioni ai quali ci si è dovuti adattare (30,5%) o come la conseguenza di una società ingiusta che esclude e non sostiene abbastanza (28,8%). La necessità di adattarsi ai vincoli esterni raggiunge il suo massimo livello nelle regioni del Nord-Est (dove è sottoscritta dal 42,0% di intervistati), mentre la convinzione che la società sia ingiusta è condivisa soprattutto dagli intervistati della ripartizione Sud e Isole (31,5%) e della regione Piemonte (34,1%). Ma, soprattutto, **sono gli adulti giovani, più di tutti gli altri (35,1% rispetto al 28,0% dei maturi e al 26,8% dei senior), a denunciare come l'inattività sia l'esito di una società ingiusta che esclude e non sostiene abbastanza**. Questa netta prevalenza di un sentimento di "costrizione", che addirittura si accentua tra i più giovani, è uno dei dati più importanti emersi dalla nostra ricerca. Un dato che ci parla dell'opportunità – e

dell'urgenza – di politiche per l'attivazione che intervengano prima che sia troppo tardi, come avremo modo di discutere.

Il secondo gruppo per numerosità è quello dei **"pentiti"** (21,1%): persone che imputano l'inattività ai propri errori del passato, che potendo tornare indietro non sarebbero ripetuti (12,8%) o, più semplicemente, la descrivono come un esito di una scelta che oggi non rifarebbero (6,3%, che sale al 10,5% tra gli adulti giovani).

L'ultimo gruppo, che tuttavia sorprende per il suo peso in termini percentuali, è costituito dai **"convinti": sono "solo" il 17,9% coloro che affermano che, tornando indietro, rifarebbero la medesima scelta che li ha portati a essere inattivi**. A essere convinti della bontà delle proprie scelte sono soprattutto i senior, il 23,5% dei quali valuta l'inattività come l'esito di una scelta consapevole e "giusta".

Tabella 3 - Indipendentemente dalla sua attuale condizione, lei la vive come… (per classi d'età; valori percentuali)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
L'esito di una serie di costrizioni/vincoli ai quali ho dovuto adattarmi	26,3	26,0	30,2	30,5
La conseguenza di una società ingiusta che esclude e non sostiene abbastanza	35,1	28,0	26,8	28,8
COSTRETTI	***61,4***	***54,0***	***57,0***	***59,3***
L'esito di una scelta che oggi non rifarei	10,5	8,0	2,0	8,3
La conseguenza dei miei errori del passato, che se potessi tornare indietro non farei più	11,4	12,0	14,1	12,8
PENTITI	***21,9***	***20,0***	***16,1***	***21,1***
L'esito di una scelta che tornando indietro rifarei	14,0	19,0	23,5	17,9
CONVINTI	***14,0***	***19,0***	***23,5***	***17,9***
Altro	2,6	7,0	3,4	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Particolarmente interessante è poi osservare come i vissuti rispetto alla situazione attuale mutano in relazione al modo in cui gli intervistati hanno definito la loro condizione di inattivo.

I dati riportati nella Tabella 4 fanno emergere una **tendenziale polarizzazione tra gli inattivi volontari** (che in prevalenza adducono di non avere bisogno di lavorare o dichiarano di essersi presi un periodo di pausa) **e quelli involontari**, costretti all'inattività dalle loro condizioni di salute o dai carichi di cura, ovvero scoraggiati dopo svariati tentativi falliti o a cau-

sa della mancanza di opportunità. In particolare, i più compiaciuti per la scelta dell'inattività sono, in maniera del tutto prevedibile, innanzitutto quanti non cercano lavoro perché non hanno bisogno di lavorare, nonché coloro che si sono presi un periodo di pausa. Per converso, tra i "forzati" all'inattività è nettamente prevalente, come ci si poteva attendere, la consapevolezza di essersi dovuti adattare a una serie di vincoli e costrizioni, sebbene non sia irrilevante la quota di coloro che ammettono di avere fatto nel passato delle scelte errate (che, per esempio, potrebbero avere compromesso le loro condizioni di salute). **I più critici sono sicuramente gli scoraggiati: sebbene non manchi una quota di pentiti rispetto ai propri errori del passato, la maggioranza assoluta punta il dito sulla società ingiusta ed escludente**, e un'ulteriore quota significativa chiama in causa la necessità di adattarsi a vincoli e costrizioni. Infine, i "falsi inattivi" si distribuiscono tra le varie opzioni di risposta, sebbene anche nel loro caso prevalga il giudizio negativo verso l'ingiustizia della società: meno di uno su dieci, in ogni caso, descrive quella attuale come l'esito di una scelta di cui si è ancora convinti, **dato che rafforza l'ipotesi che il lavoro "nero" non sia una vera e propria opzione, quanto piuttosto una soluzione di ripiego**. Al tempo stesso, i falsi inattivi sono anche i più inclini (in due casi su dieci) a rimpiangere i propri errori che li hanno condotti all'attuale condizione.

Tabella 4 - Indipendentemente dalla sua attuale condizione, lei la vive come… (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
L'esito di una serie di costrizioni/ vincoli ai quali ho dovuto adattarmi	9,8	15,2	58,1	21,3	25,9
La conseguenza di una società ingiusta che esclude e non sostiene abbastanza	7,3	9,1	18,1	53,8	33,8
L'esito di una scelta che oggi non rifarei	2,4	6,1	3,8	8,8	8,6
La conseguenza dei miei errori del passato, che se potessi tornare indietro non farei più	7,3	3,0	9,5	13,8	20,1
L'esito di una scelta che tornando indietro rifarei	61,0	57,6	8,6	2,5	7,9
Altro	12,2	9,1	1,9	–	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Carriere scolastiche e "incidenti di percorso"

Come avremo modo di discutere meglio successivamente, passando ora a considerare i livelli di istruzione dei nostri intervistati, è innanzitutto da segnalare come la quota dei drop-out scolastici (23,7%) e universitari (13,6%) sia sicuramente rilevante (Tabella 5). Per converso, però, **davvero significativo è lo stock di capitale umano inutilizzato**: oltre un terzo degli intervistati (34,6%) ha completato la scuola superiore o professionale e il 15% ha conseguito un titolo di livello universitario, percentuale che sale al 21,9% tra gli adulti giovani, il 21,5% dei quali ha inoltre interrotto il suo percorso accademico o post-diploma di maturità (si arriva così a più di 4 adulti giovani su 10 che hanno quanto meno iniziato un percorso di formazione di livello terziario).

Tabella 5 - Quando si è concluso il suo percorso scolastico? (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi	Totale
	Benestanti	Sabbatici				
Subito dopo la scuola media (anche senza averla terminata)	12,2	–	12,4	11,3	17,3	13,1
Ho iniziato le scuole superiori ma ho interrotto prima di conseguire il diploma	12,2	–	17,1	23,8	36,7	23,7
Ho completato la scuola professionale/superiore	14,6	39,4	42,9	36,3	33,8	34,6
Ho iniziato l'università/ un corso post-diploma ma ho interrotto prima di conseguire la laurea/ l'attestato finale	17,1	18,2	15,2	13,8	9,4	13,6
Ho completato l'università	43,9	42,4	12,4	15,0	2,9	15,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Lo sperpero di capitale umano coinvolge, in particolare, gli "inattivi volontari", siano essi persone che dichiarano di non avere bisogno di lavorare (laureati nel 43,9% dei casi, e in ulteriore 17,1% drop-out universitari) o di essersi concessi una pausa per dedicarsi ai propri interessi (che hanno completato o interrotto l'università rispettivamente nel 42,4% e 18,2% dei casi). All'estremo opposto, **i più fragili dal punto di vista dei capitali formativi sono coloro che lavorano in nero** e, a seguire, gli inattivi scoraggia-

ti; il 15% di questi ultimi, peraltro, ha completato gli studi universitari e poco meno dei due terzi dispongono comunque di un'istruzione di livello superiore.

Dunque, se a livello sociale l'inattività come condizione intenzionale e consapevole rappresenta sicuramente un costo, in quanto si associa a una notevole dissipazione di capitale umano (tanto più grave in un Paese che ne è tuttora carente in confronto ai propri *benchmarker*), l'altra faccia della medaglia è che, a livello individuale, **i capitali formativi costituiscono**, non solo – come sappiamo – una fondamentale risorsa in termini occupazionali ma anche, da quanto emerso, **una dotazione che rende più probabile che l'inattività sia scelta e non subita**.

Sempre in tema di capitale umano, si può rilevare che, se l'abbandono scolastico-universitario coinvolge complessivamente, come si è visto, circa quattro intervistati su dieci, tra coloro che hanno abbandonato la scuola superiore, ben il 50% ha alle spalle l'esperienza di una bocciatura, così come il 21,4% di coloro che hanno interrotto il loro percorso formativo post-diploma. Ciò conferma come esista **un legame piuttosto stretto tra insuccesso scolastico e fuoriuscita precoce dai sistemi formativi** (Bynner - Parsons, 2002; Eurofound, 2012; Eurostat, 2024) **che poi, a sua volta**, come vedremo, **influisce anche sul livello di intenzionalità e consapevolezza con il quale si vive la condizione di inattività**.

Nel quadro della riflessione che stiamo conducendo, il tema di quelli che abbiamo definito come "incidenti di percorso" che possono avere influito sulle traiettorie lavorative dei nostri intervistati merita uno specifico affondo, anche al di là del problema degli insuccessi scolastici (che pure, come abbiamo appena visto, sono sicuramente discriminanti). È ampiamente noto, infatti, come le carriere professionali siano strettamente intrecciate alle "carriere di vita" (Elder, 1994; Delautre et al., 2021) e come queste ultime esercitino una forte influenza sui comportamenti dell'offerta di lavoro e, in particolare, nelle fasi di transizione tra uno status e l'altro. Questo tema potrà essere meglio approfondito nella fase qualitativa del nostro studio (cfr. Parte Quinta); tuttavia, abbiamo voluto includere anche nel nostro questionario una domanda che facesse riferimento a una serie di "incidenti" che potevano avere costellato l'esistenza dei nostri intervistati.

In prima battuta, i risultati non sembrerebbero suggerire una loro significativa ricorrenza (Tabella 6). In particolare, i problemi di alcolismo e i disturbi del comportamento alimentare, che la letteratura internazionale ha spesso associato alla condizione di inattività e disoccupazione maschile (cfr. per esempio: Weerakoon et al., 2021), coinvolgono una quota tutto sommato modesta di intervistati; verosimilmente ancor più modesta rispetto all'incidenza di queste problematiche tra la popolazione in ge-

nerale. Lo stesso si può dire rispetto all'incidenza di divorzi e separazioni (pari "solo" al 24,5% del campione, che però raggiunge il 34,2% tra i più anziani, che in ragione della loro età e coorte di appartenenza hanno banalmente più probabilità di essersi sposati e successivamente separati). Per converso, **altissima** (e in crescita all'aumentare dell'età) **la quota di coloro che hanno vissuto un periodo di forte depressione, ansia, angoscia** (in linea con quanto, come vedremo, è emerso dai quesiti relativi specificamente allo stato di salute) che può, di volta in volta, costituire una causa o una conseguenza (o entrambe le cose) della condizione di inattività (in questo caso, i risultati sono coerenti con quanto segnalato dalla letteratura internazionale: cfr. per esempio Buffel et al., 2015; Camacho et al., 2024; Graham - Pinto, 2019; Kamerade et al., 2019; Norberto et al., 2021; Shukla et al., 2022).

Tabella 6 - Attualmente o nel passato, le è capitato di incorrere in uno o più di questi "incidenti di percorso" che possono avvenire nella vita di tante persone? (per classi d'età; valori percentuali rispetto ai sì)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Subire una bocciatura o essere costretto ad abbandonare la scuola	23,7	25,0	27,5	24,9
Subire un licenziamento o essere costretto ad abbandonare il lavoro	38,6	41,0	49,0	42,9
Avere una malattia grave, subire un grave infortunio	14,0	12,0	21,5	16,7
Avere un familiare stretto con una malattia grave	27,2	21,0	34,9	27,8
Vivere un periodo di forte depressione, ansia, angoscia	39,5	46,0	49,0	45,0
Avere problemi con la giustizia	10,5	16,0	5,4	9,9
Separarsi/divorziare	11,4	26,0	34,2	24,5
Avere problemi di alcolismo	6,1	10,0	12,8	9,7
Avere problemi di tossicodipendenza	7,0	9,0	5,4	7,0
Perdere una cifra importante al gioco d'azzardo (scommesse, slot machine, ecc.)	8,8	11,0	10,7	9,2
Perdere una cifra importante "giocando" in borsa o con investimenti speculativi	0,9	7,0	3,4	3,4
Avere disturbi del comportamento alimentare (anoressia, bulimia, obesità, ecc.)	9,6	15,0	6,7	9,2
Morte della moglie/del partner o di un figlio	4,4	3,0	2,7	3,9
Altro	0,9	1,0	2,7	1,5

Con la cautela suggerita dalla scarsa numerosità dei vari sottogruppi, possiamo osservare che l'incidenza dei soggetti colpiti dai due primi incidenti di percorso è in genere più alta tra gli scoraggiati e i falsi inattivi (ricordiamo che così abbiamo definito gli occupati in nero). Così, per esempio, nel primo gruppo la percentuale di chi ha subito una bocciatura sale al 28,8% e nel secondo al 27,3%, crollando al 17,1% tra chi non ha bisogno di lavorare (ribadendo la nota associazione tra status economico familiare e rendimento scolastico); e quella di chi è stato licenziato o costretto ad abbandonare il lavoro raggiunge rispettivamente il 50,0% e il 50,4% (addirittura superiore al 40,0% degli inattivi per forza, ossia per ragioni di salute o di cura dei familiari). A rinforzo di questa linea interpretativa, vedremo successivamente come la ricorrenza di questi "incidenti" varia tra i gruppi emersi dalla *cluster analysis* finale (Capitolo 4.12).

4.3. L'esperienza professionale

di Laura Zanfrini

L'inedita diffusione del fenomeno dell'inattività, in diversi Paesi, ha sollecitato a interrogarsi sia sulle ragioni individuali, sia su quelle strutturali, con una particolare attenzione per le profonde trasformazioni dei sistemi produttivi e della struttura delle professioni e per le loro conseguenze soprattutto sui lavoratori meno qualificati. Se il rapporto tra la diffusione del "cattivo lavoro" e i fenomeni di *disengagement* dal lavoro si è imposto all'attenzione soprattutto dopo la tragica esperienza della pandemia da Covid-19 (cfr., per esempio, Coin, 2023; Randstad, 2022), già ben prima di allora gli studi economici, in particolare, avevano posto in evidenza il ruolo dei meccanismi espulsivi collegati al mutamento dei contesti organizzativi e istituzionali e le loro conseguenze differenziate sui diversi gruppi di lavoratori (Capitolo 2.1; Amighini et al., 2011).

Concentrandoci, in questo capitolo, sulle esperienze lavorative dei nostri intervistati, ci poniamo dunque un duplice obiettivo. Innanzitutto, quello di descrivere la situazione occupazionale che gli intervistati si sono lasciati alle spalle nel momento in cui sono transitati all'inattività, indagando il tipo di lavoro, l'inquadramento contrattuale e le ragioni per le quali è terminato l'ultimo lavoro retribuito. Nel capitolo successivo analizzeremo invece la soddisfazione per tutta una serie di elementi che convenzionalmente sono chiamati in causa per "misurare" la qualità della vita lavorativa. Essendo quest'ultimo un tema cruciale rispetto agli obiettivi della nostra indagine – specie alla luce della rilevanza che a esso si dà nel quadro della recente letteratura sui fenomeni di distacco dal lavoro – daremo spazio anche alle verbalizzazioni raccolte attraverso una delle poche domande aperte incluse nel questionario.

Le carriere lavorative (per chi ne ha avuta una)

Iniziamo con l'osservare che la grande maggioranza dei nostri *(im)perfetti sconosciuti* ha alle spalle un'esperienza di lavoro retribuito. Detto altrimenti, **"solo" il 15,3% del campione afferma di non avere mai lavorato**. L'ec-

cezione è costituita, come si poteva prevedere – sebbene il dato non possa non impressionare – da coloro che hanno dichiarato di non avere bisogno di lavorare, che in ben oltre quattro casi su dieci (41,5%) marcano la loro totale estraneità al mondo del lavoro. Per converso, tra coloro che non hanno mai avuto un lavoro retribuito, "solo" il 34,0% dichiara di non avere bisogno di lavorare, e solo il 4% di essersi preso un periodo di pausa: in sostanza, anche tra **gli inattivi da sempre, i "volontari" sono meno di quattro su dieci, mentre per tutti gli altri l'inattività è una condizione in qualche modo subita** e ciò merita una particolare attenzione atteso che, appunto, stiamo parlando di persone per le quali la carriera lavorativa sembra avere avuto fine prima ancora di avere avuto inizio.

Passando a considerare la componente di gran lunga prevalente del campione, che ha appunto avuto una più o meno significativa contaminazione con il mondo del lavoro, cominceremo con l'osservare che **le carriere lavorative dei nostri intervistati sono mediamente iniziate a un'età "normale"**: per la maggioranza relativa, in coincidenza con l'età in cui in genere si conclude la scuola superiore (28,8%) o tra i 21 e i 25 anni (27,1%). Per il 17,2% l'iniziazione lavorativa è avvenuta ancor più precocemente, tra i 14 e i 17 anni, e per il 9,4% tra i 26 e i 30 anni; per il 2,2%, infine, l'ingresso nel mondo del lavoro è stato ancor più tardivo, tra i 31 e i 35 anni (si osservi che l'iniziazione tardiva non si associa a una più elevata percentuale di laureati, ma è anzi vero il contrario). Ricordiamo, peraltro, che il quesito parlava genericamente di "prima esperienza di lavoro retribuito", potendo dunque includere anche eventuali prestazioni del tutto occasionali[1].

Come ci si poteva attendere, in ragione dei trend complessivi che hanno caratterizzato il Paese, la quota di quanti hanno conosciuto un'iniziazione precoce aumenta passando dagli adulti giovani alle classi d'età più avanzate, ma in maniera decisamente contenuta; essa, inoltre, è molto variabile tra le diverse regioni, ma ciò sembra dovuto a un effetto casuale. In ogni caso, come vedremo successivamente, **tanto più anticipato è stato l'avvio della carriera lavorativa, quanto più è probabile essere stati coinvolti negli "incidenti di percorso" cui già si è fatto riferimento** (Capitolo 4.2). Ciò però non si traduce – anticipando qui una prima considerazione a proposito del c.d. "salario di riserva" su cui torneremo più diffusamente in seguito – in una chiara e maggiore disponibilità a lavorare, indipendentemente dai livelli salariali, da parte di coloro che hanno iniziato a lavorare a una età più precoce (Tabella 7).

[1] Nell'economia del questionario non era possibile prevedere ulteriori distinguo e si è dunque deciso di lasciare agli intervistati, in relazione al modo in cui l'hanno vissuta, di valutare che cosa intendere per "prima esperienza di lavoro retribuito".

Tabella 7 - Se ne ha avuta almeno una, a quanti anni ha avuto la sua prima esperienza di lavoro retribuito? (per disponibilità a lavorare; valori percentuali)

	Non sono interessato a lavorare	Qualunque stipendio pur di lavorare	Solo con uno stipendio di almeno… (valore mediano)	Solo con uno stipendio elevato (valore mediano)
14-17 anni	14,3	12,5	22,6	10,5
Valore mediano	–	–	1.500,0	2.735,5
18-20 anni	19,0	36,1	31,6	34,2
Valore mediano	–	–	1.500,0	2.500,0
21-25 anni	27,8	29,2	23,7	36,8
Valore mediano	–	–	1.509,7	2.119,5
26-30 anni	11,1	6,9	10,7	2,6
Valore mediano	–	–	1.800,0	1.500,0
31-35 anni	2,4	4,2	0,6	5,3
Valore mediano	–	–	1.800,0	2.000,0
Non ho avuto nessuna esperienza	25,4	11,1	10,7	10,5
Valore mediano	–	–	1.672,4	4.000,0

Ciò detto con riguardo all'avvio della storia lavorativa dei nostri intervistati, passiamo ora a considerare l'ultimo lavoro retribuito. Atteso che non era intenzione ricostruire, attraverso questa indagine – e un questionario con il quale si sono voluti sondare una molteplicità di temi –, l'intero percorso occupazionale degli intervistati, si è scelto di riferirsi alla sua fase più recente, quella che ha preceduto il passaggio all'inattività.

Consideriamo innanzitutto quali sono i lavori svolti in passato dai nostri intervistati, oggetto di una delle rare domande aperte incluse nel questionario.

Tra i poco meno di 300 intervistati che hanno completato il quesito (ovviamente tralasciato dal folto gruppo di coloro che non hanno mai lavorato, oltre che dagli occupati in nero ai quali non è stato sottoposto), il gruppo più numeroso (un'ottantina circa di rispondenti) è costituito da operai, perlopiù specializzati, inclusi alcuni profili di tipo artigianale (idraulico, imbianchino, elettricista, fabbro, falegname, ecc.), oltre a muratori e addetti/responsabili al magazzinaggio. **Questo collettivo è quello che maggiormente si avvicina all'idealtipo dell'operaio industriale ("tuta blu") espulso – o comunque uscito – anzitempo dai processi produttivi**. I soggetti che lo compongono, infatti, hanno in media 50,5 anni e si sono lasciati alle spalle in oltre la metà dei casi, come vedremo tra poco, un

rapporto di lavoro da dipendente a tempo indeterminato. Ma è anche quello che verosimilmente **si è maggiormente identificato con profili professionali altamente maschilizzati**, circostanza che implica, nel passaggio all'inattività, la necessità di "*imparare a non lavorare*" (per riprendere il titolo di uno studio inglese già citato nella Parte Introduttiva di questo volume: Giazitzoglu, 2014).

Il secondo gruppo più numeroso (una cinquantina di intervistati) ha avuto come ultimo lavoro quello di cameriere, cuoco, panettiere, pizzaiolo, cassiere, receptionist, commesso, edicolante, barista, autista, guardia giurata, bidello, **avvicinandosi dunque al profilo idealtipico del lavoratore del terziario a medio-bassa qualificazione**. In questo caso, l'età media è pari a 43,3 anni e, come per le tute blu, nel loro ultimo lavoro gli intervistati che afferiscono a questo gruppo si erano giovati di un contratto a tempo indeterminato in oltre la metà dei casi.

Infine – ed è il terzo gruppo più numeroso – 35 intervistati hanno svolto un lavoro di tipo impiegatizio.

Seguono, in ordine sparso (e spesso con una sola ricorrenza), una serie di professioni a medio-alta qualificazione, quali assicuratori, consulenti, tecnici, geometri, insegnanti, sviluppatori di software, agenti di commercio, agenti immobiliari, procacciatori d'affari, traduttori, *personal trainer*, stilisti, esperti di marketing, organizzatori di eventi, e finanche avvocati, consulenti del lavoro, infermieri, fisioterapisti, assistenti sociali, medici e, sul lato opposto della gerarchia dei mestieri, operatori telefonici, addetti alla consegna delle pizze, scaricatori, *factotum*, addetti occasionali al *merchandising*, addetti alle pulizie. Non mancano babysitter, assistenti domiciliari, animatori di villaggi turistici, decoratori, militari, aiuto registi; e neppure i titolari di negozi e imprese, i manager e gli amministratori delegati (anche in questo caso quasi sempre con una sola ricorrenza).

Torneremo nel prossimo capitolo ad approfondire le componenti positive e negative della propria (ultima) esperienza professionale. Qui vanno però sottolineati almeno due aspetti. Il primo riguarda la grande eterogeneità del nostro campione, che riflette quella di una società in cui **si possono ritrovare a essere inattive persone con background professionali molto diversi** tra loro, attraverso la complessa trama delle biografie personali, all'incrocio tra lavoro e vita, tra scelta e costrizione. Il secondo aspetto, per molti versi banale, è come in molti casi **l'inattività coinvolga persone con professionalità che, addirittura, registrano difficoltà di reperimento**, rendendo ancora più interessante la ricerca delle sue ragioni e l'individuazione di meccanismi utili a favorire un *matching* domanda/offerta che si presenta come particolarmente complesso e sfidante.

La condizione contrattuale

La seconda informazione che abbiamo raccolto, relativamente all'ultimo lavoro svolto, è relativa all'inquadramento contrattuale. Orbene, **se la modalità di risposta più frequente corrisponde alla condizione di lavoratore dipendente assunto in maniera regolare, essa è stata però scelta solo da appena poco più di un terzo del campione** (33,9%). Ciò lascia trasparire – com'è del resto del tutto prevedibile – come la transizione dall'attività all'inattività sia ovviamente più probabile per coloro che lavorano in maniera occasionale (prestazioni occasionali, a chiamata, ecc.: 12,6%), ovvero con soluzioni contrattuali quali le collaborazioni coordinate e continuative (3,9%), con le varie forme di apprendistato e tirocinio (4,1%) o, a maggior ragione, per coloro che lavorano nell'economia sommersa (17,7%). Una minoranza è invece transitata all'inattività partendo da una condizione di lavoratore autonomo/libero professionista (6,1%) o di artigiano o commerciante (5,3%), un retroterra che non può non influire sui possibili percorsi evolutivi dell'attuale condizione.

Dal punto di vista della distribuzione territoriale, emerge – in negativo – il dato della Campania, dove non soltanto la quota di coloro che non hanno mai avuto una vera esperienza lavorativa è particolarmente elevata (22,0%), ma dove addirittura il 36,0% degli intervistati è reduce da un lavoro "al nero": in sostanza, poco meno della metà degli intervistati proviene da un'esperienza di lavoro irregolare o di esclusione dal mondo del lavoro. All'altro polo troviamo Lombardia e Piemonte, con una quota molto alta di ex dipendenti regolari (61,9% e 63,4% rispettivamente) e un'incidenza molto più bassa, soprattutto in Piemonte, di persone che non hanno mai lavorato.

Considerando la distribuzione per età, emerge come **addirittura oltre un quarto dei 30-40enni sia reduce da un'esperienza di lavoro irregolare e un ulteriore 16,7% da lavori di tipo occasionale**. Per converso, la quota di chi si è lasciato alle spalle un lavoro regolare dipendente si riduce al 24,6% (complessivamente molto bassa è inoltre l'incidenza di chi ha lavorato in proprio) e quella di chi non ha mai avuto una vera esperienza di lavoro retribuito raggiunge il 17,5%. Già questo dato ci porta a constatare come **sono soprattutto gli adulti giovani a essersi (o a essere stati) instradati in un percorso di lavoro precario, irregolare, discontinuo, quando non addirittura di esclusione dal mercato del lavoro**, i cui nessi con l'attuale condizione di inattività sarebbero molto più profondi rispetto a quanto suggerito da quel filone interpretativo che insiste sull'inattività come "scelta". Una variante di questa interpretazione potrebbe essere che è soprattutto per i più giovani che l'esperienza del "cattivo lavoro", dal punto di vista contrattuale, rischia di ipotecare l'intero futuro professionale.

Al lato opposto della distribuzione per età, tra i 51-64enni, la percentuale di ex dipendenti regolari raggiunge invece il 43,6%, cui va sommata la significativa quota di ex artigiani o commercianti (8,1%) e di lavoratori autonomi e liberi professionisti con una propria clientela (10,1%), oltre a un piccolo gruppo di lavoratori solo formalmente autonomi (3,4%). Sebbene anche tra i senior non manchino coloro che non hanno mai avuto un lavoro (8,1%) e che si sono lasciati alle spalle un lavoro irregolare (12,1%), i dati accreditano l'ipotesi che **le loro carriere professionali siano state, fino a un certo punto, più lineari e continuative, per poi sfociare in una transizione precoce all'inattività** (sebbene "solo" in 4 casi su 10 si dichiarino non interessati a lavorare indipendentemente dal livello dello stipendio offerto, lasciando dunque per molti di loro aperta la possibilità, almeno teorica, di un rientro in attività).

Il gruppo dei maturi, infine, si colloca su valori quasi sempre intermedi, salvo registrare la quota in assoluto più elevata di soggetti che hanno lavorato tramite le c.d. "false partite IVA".

In complesso, **più ancora dell'età parrebbe influire un "effetto coorte", che penalizza quanti sono entrati nell'età attiva in un mercato del lavoro già profondamente mutato rispetto al passato**. I senior sembrano costituire l'ultima frangia di lavoratori socializzati nel quadro della società salariale; i maturi, i più investiti dai contraccolpi della transizione al post-fordismo; gli adulti giovani, a loro volta, riproducono la polarizzazione professionale tipica dell'economia contemporanea, come emerge chiaramente dalle risposte che prenderemo ora in considerazione.

Infatti, **ancor più dell'età anagrafica e della coorte di appartenenza, è il tipo di lavoro a definire una chiara gerarchia lungo il *continuum* precarietà/stabilità**. Come mostra la Tabella 8, dove abbiamo riaccorpato le risposte "aperte" distinguendo cinque principali gruppi professionali (più uno residuo), il tradizionale rapporto di lavoro dipendente resta una prerogativa dei profili impiegatizi (assunti con tale contratto in sette casi su dieci), oltre a riguardare ben oltre la metà delle figure operaie dell'industria e degli addetti alle vendite e alla ristorazione (tra questi ultimi, però, una significativa quota dichiara di avere lavorato con contratti occasionali o a chiamata). I lavoratori a medio-alta qualificazione si distribuiscono prevalentemente tra dipendenti e lavoratori autonomi o liberi professionisti. **A scontare più di tutti le conseguenze del processo di precarizzazione sono infine i lavoratori a media e soprattutto bassa qualificazione**: in addirittura i due terzi dei casi hanno alle spalle lavori occasionali o a chiamata e solo in due casi su dieci hanno potuto giovarsi di un contratto come lavoratori dipendenti. Questo dato conferma come, in Italia, il costo della flessibilità/precarietà tenda a scaricarsi prevalentemente sulle figure professionali meno qualificate (Reyneri - Pintaldi, 2013; Eurofound, 2017).

Tabella 8 - Nel suo ultimo lavoro retribuito era? (esclusi gli occupati irregolarmente) (per tipo di lavoro; valori percentuali)

	Operai	Addetti al terziario	Impiegati	Altro medio-alta qualificazione	Altro medio-bassa qualificazione	Altro
Assunto regolarmente come lavoratore dipendente	62,0	57,1	71,0	40,5	20,0	40,0
Collaboratore coordinato e continuativo	4,0	–	3,2	7,1	6,7	16,0
Lavoratore occasionale, a chiamata, ecc.	2,0	21,4	9,7	7,1	66,6	12,0
Lavoratore autonomo "dipendente"	6,0	2,4	6,5	11,9	6,7	–
Apprendista, stagista	8,0	–	6,5	2,4	–	16,0
Artigiano o commerciante	8,0	14,3	–	–	–	16,0
Lavoratore autonomo, libero professionista	6,0	4,8	3,1	28,6	–	–
Altro	4,0	–	–	2,4	–	–
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Perché è terminato l'ultimo lavoro

A tale proposito, vale la pena approfondire le ragioni per le quali è terminato l'ultimo lavoro. Si noti che le percentuali presentate nella Tabella 9 sono calcolate escludendo quanti al momento dell'intervista lavorano in nero in maniera continuativa o saltuaria[2].

Nel complesso, l'attività lavorativa si è interrotta per la maggioranza relativa degli intervistati a causa delle dimissioni volontarie, ma con significative differenze tra le varie fasce d'età e una fortissima accentuazione del fenomeno, ancora una volta, tra gli intervistati più giovani. Tuttavia, **le ragioni esterne alla volontà degli intervistati costituiscono, una volta sommate, la prima causa della transizione all'inattività per la maggioranza dei rispondenti**, soprattutto in conseguenza della ricorrenza di situazioni contrattuali atipiche che hanno portato, per una significativa quota di intervistati, alla conclusio-

[2] In ragione del fatto che tra le modalità di risposta era incluso anche il venir meno della disponibilità a lavorare in nero.

ne di una prestazione a tempo determinato/contratto di collaborazione, o a non essere più stato chiamato per lavori di tipo occasionale, a chiamata, ecc. Rilevante anche la quota di chi è stato licenziato: se dovessimo escludere coloro che non hanno mai avuto un vero lavoro, arriveremmo a superare il 20,0% sul complesso del campione, e addirittura il 30% del gruppo degli adulti giovani. Questi dati costituiscono un primo chiaro indizio di come la precarietà – specie quando diventa di lunga durata – costituisca un fondamentale fattore di rischio per la caduta in una condizione di inattività.

Avremo modo di ritornare su questo aspetto fondamentale (Capitolo 4.13). Qui possiamo anticipare come non ci sia affatto da sorprendersi se il peso delle diverse motivazioni sia però molto variabile nelle varie classi d'età. Gli adulti giovani che, come già abbiamo osservato, hanno conosciuto, fin dal principio della loro biografia professionale, un mercato del lavoro nel quale erano già diffusi i rapporti atipici, scontano soprattutto gli effetti dell'occupazione temporanea/occasionale che, in non pochi casi, li porta ad affermare di non avere mai avuto un lavoro vero. I maturi registrano invece una quota particolarmente elevata di licenziamenti. I senior, infine, si collocano in posizione intermedia, caratterizzandosi al contempo per una significativa quota di soggetti che hanno chiuso la propria attività autonoma. Davvero pochissimi, trasversalmente alle varie fasce d'età, coloro che si sono trovati senza lavoro perché non più disponibili a lavorare in nero.

Tabella 9 - Qual è la ragione principale per la quale è terminato il suo ultimo lavoro? (esclusi occupati in nero) (per classi d'età; valori percentuali)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Non ho mai avuto un vero lavoro retribuito	26,9	17,5	9,4	16,1
Il contratto/la collaborazione è terminato/a	13,4	14,3	13,5	13,4
Mi sono dimesso volontariamente	38,8	27,0	19,8	28,3
Sono stato licenziato	1,5	20,6	16,7	12,6
Ho chiuso la mia attività autonoma	4,5	9,5	18,8	11,8
Non mi hanno più chiamato per lavori occasionali, a chiamata, ecc.	9,0	4,8	6,2	7,5
Non ero più disponibile a lavorare "in nero"	–	1,6	–	0,4
Altro	6,0	4,8	15,6	9,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Come è noto, e come abbiamo ampiamente discusso nei capitoli precedenti, si deve soprattutto al fenomeno delle dimissioni volontarie l'incipiente e inedita attenzione per il tema dell'inattività e dell'inattività maschile

in particolare. Focalizzandoci quindi sul collettivo di coloro che si sono dimessi volontariamente (Tabella 10) – tenuto conto che il questionario permetteva di scegliere anche tutte le opzioni di risposta –, il primo dato da sottolineare è **l'elevatissima incidenza (46,9%) di quanti adducono come ragione il fatto di sentirsi stressati e sotto pressione**. Quasi altrettanto gettonata (43,2%) l'esigenza di prendersi un periodo di pausa. Significative anche le percentuali di coloro che consideravano il loro lavoro inconciliabile con i propri impegni personali e familiari (39,5%) o lo stipendio troppo basso (28,4%). Meno ricorrenti, ma pur sempre significative, le risposte riferite all'impossibilità di continuare a svolgere il proprio lavoro per ragioni di salute (19,8%) e l'indisponibilità a trasferirsi in un'altra città o all'estero (17,3%). Infine, è significativo rilevare come quasi un quarto di coloro che si sono dimessi (23,5%) dichiarano di averlo fatto perché non si riconoscevano nelle scelte dell'azienda, dato che segnala un crescente bisogno di coerenza con i propri valori di fondo, in linea con quanto testimoniato da molti manager d'impresa, oltre che dagli studi sulla qualità della vita lavorativa.

Tabella 10 - Per quali di queste ragioni si è dimesso? (per classi d'età; valori percentuali riferiti ai sì)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Perché mi sentivo troppo stressato, sotto pressione	35,7	65,0	59,1	46,9
Perché il lavoro era inconciliabile con i miei impegni personali e familiari	50,0	40,0	27,3	39,5
Perché lo stipendio era troppo basso	25,0	35,0	27,3	28,4
Perché mi sono voluto prendere un periodo di pausa	46,4	55,0	40,9	43,2
Perché non ero più in grado per ragioni di salute di svolgere il mio lavoro	14,3	15,0	27,3	19,8
Perché non mi riconoscevo nelle scelte dell'azienda	28,6	35,0	18,2	23,5
Perché volevano trasferirmi in un'altra città/Paese e non ero disponibile	32,1	10,0	9,1	17,3
Altro	7,1	10,0	18,2	14,8

Le ragioni delle dimissioni volontarie variano significativamente in rapporto all'età dei soggetti, anche se non sempre nella direzione che ci si sarebbe potuti attendere. Si segnala, in primo luogo, l'altissima quota di senior e ancor più di maturi che si sono dimessi perché si sentivano troppo stressati e sotto pressione. Per i più giovani, pesano invece maggiormente l'inconciliabilità con gli impegni personali e familiari e l'indisponibilità alla

mobilità geografica: **ragioni tradizionalmente "femminili", così che il fatto di trovarle menzionate soprattutto dai più giovani ci dice di un processo in atto di sconfinamento dei modelli di genere**, cui vale la pena prestare attenzione. L'impossibilità di continuare a lavorare per ragioni di salute aumenta, comprensibilmente, al crescere dell'età, fino ad arrivare a coinvolgere quasi tre senior su dieci. Quanto, infine, al prendersi un periodo di pausa, sono soprattutto i 41-50enni a individuarla come una delle ragioni della decisione di dimettersi.

Ancora una volta, le interviste in profondità raccolte nell'ambito di questo stesso studio (Parte Quinta) forniranno preziose piste di approfondimento delle ragioni alle base delle dimissioni volontarie, analizzate nel loro intreccio con i percorsi di vita e i processi di ridefinizione identitaria. Ciò nondimeno, ulteriori spunti di riflessione sono offerti dagli incroci con altre variabili rilevanti. Innanzitutto, sempre concentrandoci su coloro che si sono dimessi volontariamente, possiamo osservare come il peso delle diverse motivazioni vari in base alla principale ragione dell'inattività. Le percentuali riportate nella Tabella 11 vanno lette con la necessaria cautela, perché calcolate su valori assoluti piuttosto bassi. Tuttavia, almeno tre aspetti meritano di essere segnalati.

Tabella 11 - Per quali di queste ragioni si è dimesso? (per ragioni dell'inattività; valori percentuali riferiti ai sì)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
Perché mi sentivo troppo stressato, sotto pressione	42,9	68,8	31,6	54,5	66,7
Perché il lavoro era inconciliabile con i miei impegni personali e familiari	14,3	43,8	55,3	18,2	11,1
Perché lo stipendio era troppo basso	42,9	25,0	7,9	63,6	66,7
Perché mi sono voluto prendere un periodo di pausa	57,1	87,5	26,3	45,5	22,2
Perché non ero più in grado per ragioni di salute di svolgere il mio lavoro	–	–	36,8	18,2	–
Perché non mi riconoscevo nelle scelte dell'azienda	28,6	37,5	5,3	45,5	44,4
Perché volevano trasferirmi in un'altra città/Paese e non ero disponibile	28,6	25,0	7,9	36,4	11,1
Altro	14,3	6,3	15,8	9,1	33,3

Il primo riguarda il **peso preponderante della sensazione di stress e di essere sotto pressione**, in particolare per i "sabbatici" (oltre che per gli occupati in nero), che dunque confermano quanto indicato dagli studi in materia. Il secondo suggerisce la rilevanza della distanza dalle scelte aziendali come spinta all'inattività volontaria (per chi si dichiara scoraggiato) o all'occupazione irregolare. Il terzo, infine, sempre per quel che riguarda gli scoraggiati, la ricorrenza delle richieste di trasferimento giudicate irricevibili.

Una postilla

Prima di concludere, è utile riflettere sul ruolo "predittivo" delle esperienze professionali pregresse rispetto all'attuale condizione di inattività. Purtroppo, la numerosità dei casi impedisce una stima robusta, per cui presentiamo semplici analisi di associazione tra tipologia di inattività (considerando soltanto inattivi volontari, inattivi scoraggiati e inattivi per forza) ed esperienza precedente di licenziamento.

Una prima frequenza descrittiva mostra che tra gli inattivi volontari il 5,8% di chi ha lavorato in passato è stato licenziato; la stessa quota sale all'8,3% tra gli inattivi per forza e raggiunge il 21,4% fra gli inattivi scoraggiati.

Per cogliere meglio l'intensità di queste differenze è utile osservare gli *odds ratio*, una misura che, in modo molto semplice, confronta quanto è più probabile che un evento (in questo caso il licenziamento) si sia verificato in un gruppo rispetto a un altro. Valori maggiori di 1 indicano una più elevata probabilità relativa, mentre valori prossimi a 1 indicano assenza di differenze sostanziali. Nel nostro caso, gli *odds ratio* mostrano che **gli inattivi scoraggiati hanno una probabilità relativa di essere stati licenziati circa tre-quattro volte più alta rispetto agli inattivi volontari (*odds ratio* = 3,43) e circa tre volte più alta rispetto agli inattivi per forza (*odds ratio* = 3)**. In altre parole, gli scoraggiati sono il gruppo che più spesso giunge all'inattività dopo un evento di rottura come il licenziamento, un'esperienza che può alimentare sfiducia, perdita di motivazione e, infine, l'uscita dal mercato del lavoro. Specularmente, sono proprio gli inattivi volontari a mostrare la minore associazione con il licenziamento, coerentemente con il carattere intenzionale della loro condizione di inattività, quasi mai innescata da uno shock occupazionale.

4.4. Sulla qualità della vita lavorativa

di Laura Zanfrini

In questo capitolo ci concentriamo sulle valutazioni dei nostri intervistati riguardo alle diverse dimensioni che concorrono a definire la qualità della vita lavorativa, analizzate nella loro declinazione empirica, ossia con riferimento, ancora una volta, al loro ultimo lavoro retribuito. Come è stato posto in evidenza in particolare dalla letteratura sociologica e psicologica (Capitoli 2.2 e 2.3), e sottolineato nella Parte Introduttiva del volume, parlare di qualità della vita lavorativa significa considerare le molteplici dimensioni di cui l'analisi di questo concetto si è via via arricchita (Gosetti, 2022): da quella salariale a quella "ergonomica" (intendendo con ciò aspetti quali l'intensità e il carico del lavoro), da quella relazionale a quella del riconoscimento, da quella delle tutele a quella dell'autonomia operativa e decisionale, fino naturalmente a quella della conciliazione con la vita extralavorativa.

Nell'economia del nostro questionario, è stato possibile indagare non tutte ma sicuramente alcune delle principali variabili che influenzano la qualità del lavoro percepita corrispondenti, nel dettaglio, a questi sette item: *a*) il tipo e i contenuti del lavoro, le mansioni cui si era adibito; *b*) lo stipendio o il guadagno; *c*) gli orari di lavoro; *d*) la possibilità di vedere valorizzate le proprie capacità e competenze; *e*) la possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente; *f*) il rapporto con i colleghi e le altre persone con cui si aveva a che fare; *g*) la possibilità di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti. Per ognuno di essi, l'intervistato è stato invitato a esprimere un giudizio di soddisfazione o insoddisfazione; nella costruzione del questionario, infatti, si è volutamente esclusa la possibilità di rispondere con modalità del tipo "abbastanza soddisfatto", così da costringere gli intervistati a orientare decisamente le proprie risposte verso le due modalità estreme.

Le principali dimensioni della qualità della vita lavorativa

Il primo dato cui prestare attenzione è che, **a dispetto delle carriere precarie e/o bruscamente interrotte degli intervistati, la maggioranza del cam-**

pione si dichiara soddisfatta per quasi tutti i principali aspetti di norma considerati nel valutare la qualità di un lavoro. Nel dettaglio (escludendo ovviamente coloro che non hanno mai lavorato), il 57,9% è soddisfatto rispetto al tipo di lavoro, contenuti e mansioni; il 54,8% per gli orari di lavoro (dimensione oggi ritenuta centrale nel decretare l'appetibilità di una certa posizione); il 52,4% per la possibilità di valorizzare le proprie capacità e competenze; il 54,1% per la possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente. Per avere un termine di confronto – sebbene il confronto sia un po' "grossolano" –, il Rapporto BES 2025[1] riporta una percentuale di uomini occupati molto soddisfatti per il loro lavoro pari al 51,8%[2].

Peraltro, **le componenti del lavoro che risultano più appaganti sono decisamente quelle collegate alla dimensione relazionale**, ovvero al rapporto con i colleghi e le altre persone con le quali si aveva a che fare (valutato come soddisfacente addirittura dal 65,9% dei rispondenti) e la possibilità di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti (66,2%). Per converso, l'unico elemento al di sotto della soglia di soddisfazione del 50% (49%) è costituito dallo stipendio/guadagno.

Proprio la dimensione del guadagno spicca, invece, come particolarmente soddisfacente (64,4%) tra coloro che lavorano in nero – che, come vedremo, in molti casi affermano però di trovarsi oggi in una situazione economico-finanziaria insoddisfacente – che pure risultano in maggioranza soddisfatti anche per gli orari (53,4%). In questo caso, il minor livello di soddisfazione (32,9%) è associato alla possibilità di vedere valorizzate capacità e competenze e, soprattutto, alla possibilità di imparare e crescere professionalmente (23,3%) e, a seguire, ai contenuti del lavoro (39,7% di soddisfatti). Livelli moderatamente elevati di soddisfazione si registrano invece per i rapporti con i colleghi/superiori e ancor più per la possibilità di soddisfare clienti e utenti.

Cosa ci dicono complessivamente questi dati? In primo luogo, ci dicono che, sebbene il giudizio di soddisfazione complessivamente prevalga su quello di insoddisfazione, **la quota di insoddisfatti è molto significativa, anche tenendo conto della "convenienza psicologica" a rileggere criticamente la propria condizione passata**, in modo da "giustificare", in primo luogo a sé stessi, la propria condizione di inattività. Ciò indica, una volta di più, la necessità di prendere sul serio il fenomeno dell'inattività.

---

[1] https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/03-Lavoro-e-conciliazione-dei-tempi-di-vita.pdf

[2] Percentuale di occupati che hanno espresso un punteggio medio di soddisfazione tra 8 e 10 per i seguenti aspetti del lavoro svolto: guadagno, opportunità di carriera, numero di ore lavorate, stabilità del posto, distanza casa-lavoro, interesse per il lavoro (Istat, *Rilevazione sulle forze di lavoro*).

In secondo luogo, questi dati sembrano suggerire che **l'irregolarità in sé non costituisca una ragione di insoddisfazione**, atteso che i livelli di soddisfazione di chi lavora/ha lavorato in nero sono in molti casi quasi allineati con quelli riferiti al complesso del campione. Le uniche eccezioni, di cui si è già riferito, sono costituite dalla dimensione retributiva e da quella della valorizzazione delle proprie capacità e competenze: qui sembrerebbe emergere una sorta di *trade-off* tra l'opportunità di un guadagno soddisfacente e quella di vedersi valorizzati.

Le variabili che influiscono sulla soddisfazione (e l'insoddisfazione)

L'analisi bivariata con età, condizione occupazionale effettiva e tipo di lavoro svolto prima di transitare all'inattività, ci consente di andare più a fondo di questo tema. Non discuteremo invece il rapporto con i livelli di istruzione, giacché i dati sembrerebbero suggerire che non vi sia un'associazione significativa (e anche questa è un'indicazione sulla quale si potrebbe riflettere).

L'età – che già abbiamo ricordato rispecchiare, oltre alle eventuali differenze collegate all'età anagrafica e alla fase del ciclo di vita, un effetto coorte – **mostra di essere fortemente correlata ai livelli di (in)soddisfazione** (Tabella 12). Con un'unica eccezione (costituita dalla possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente, che vede i maturi ancor meno soddisfatti degli altri), **gli adulti giovani sono meno soddisfatti dei maturi che, a loro volta, scontano un gap negativo rispetto ai senior**; i 30-40enni sono dunque i meno soddisfatti in assoluto, specie per quanto concerne il tipo e i contenuti del lavoro e i livelli stipendiali: in quest'ultimo caso, il gap tra adulti giovani e senior è addirittura pari a oltre 23 punti percentuali. Un'altra dimensione fortemente critica, per i 30-40enni (il gruppo verosimilmente più interessato a questo aspetto), è la possibilità di imparare, maturare e crescere professionalmente. Chiaramente, si tratta di dimensioni centrali nella definizione della qualità della vita lavorativa e che si spiegano alla luce di quei caratteri di precarietà (e spesso irregolarità) dell'occupazione che, come abbiamo visto sopra, contraddistinguono in particolare il gruppo degli adulti giovani; o, anche, alla luce di un livello più elevato di attese nei confronti del lavoro e della sua qualità complessiva.

Tabella 12 - Pensando in particolare al suo ultimo lavoro retribuito, quali di questi aspetti la soddisfacevano e quali no? (per classi d'età; valori percentuali rispetto a sì)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Il tipo e i contenuti del lavoro, le mansioni cui ero adibito	46,2	58,6	61,3	57,9
Lo stipendio o il guadagno	33,8	45,7	57,1	49,0
Gli orari di lavoro	52,3	54,3	59,7	54,8
La possibilità di vedere valorizzate le mie capacità e competenze	43,1	44,3	58,8	52,4
La possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente	52,3	47,1	57,1	54,1
Il rapporto con la maggior parte dei colleghi e delle persone con cui avevo a che fare	58,5	72,9	59,7	65,9
La possibilità di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti	64,6	67,1	67,2	66,2

Ancora più interessante la distribuzione per condizione lavorativa effettiva (Tabella 13), considerando le consuete situazioni specifiche che, ricordiamo, corrispondono a: coloro che si sono dichiarati inattivi perché non hanno bisogno di lavorare (gli "inattivi benestanti") che, insieme a coloro che si sono presi una pausa dal lavoro per dedicarsi ai propri interessi e alle proprie priorità (gli "inattivi sabbatici") compongono il gruppo degli "inattivi volontari"; coloro che lo sono per ragioni di salute o a causa delle loro responsabilità di cura (gli "inattivi per forza"); coloro che si sentono scoraggiati per i molti tentativi falliti e la mancanza di opportunità (gli "inattivi scoraggiati"), oltre a coloro che lavorano in nero (i "falsi inattivi").

Un primo aspetto da sottolineare è rappresentato dalla, per certi versi inattesa, **distanza nelle risposte fornite dai due sottogruppi che compongono la categoria degli inattivi volontari**. Ancora una volta – ma in questo caso il risultato non era affatto scontato – il gruppo privilegiato si conferma quello di chi non ha bisogno di lavorare, dove in quasi otto casi su dieci si registra soddisfazione per i contenuti del lavoro e le mansioni svolte, in circa i due terzi dei casi anche per lo stipendio/guadagno nonché, in oltre sei casi su dieci, perfino per la possibilità di vedere valorizzate capacità e competenze e, in quasi sette casi su dieci, per la possibilità di imparare, maturare e crescere professionalmente. Queste ultime dimensioni risultano invece decisamente più critiche per i sabbatici, il gruppo che mostra i livelli di soddisfazione in assoluto più bassi, addirittura inferiori a quelli degli sco-

raggiati, e ciò non è sicuramente estraneo alla loro decisione di concedersi appunto un periodo di congedo dal lavoro. Coloro che si sono presi una pausa sono anche mediamente più "tiepidi" nel valutare il rapporto con i colleghi e le altre persone; ma, al contempo, decisamente soddisfatti per quel che riguarda la possibilità di corrispondere ai bisogni e alle aspettative dei clienti/utenti. **I livelli di soddisfazione particolarmente elevati degli "inattivi benestanti"**, in particolare per quanto riguarda il tipo e i contenuti del lavoro svolto, **danno ragione di un'opzione per l'inattività che ha evidentemente a che vedere con altri tipi di variabili e priorità che ci si è dati all'interno del proprio progetto di vita**; evidente, da questo punto di vista, lo scarto con gli "inattivi sabbatici", che registrano livelli di soddisfazione decisamente più contenuti per tutte le dimensioni contemplate (in particolare, come abbiamo detto, per quelle degli orari e della possibilità di crescita/valorizzazione), con la sola significativa eccezione della possibilità di soddisfare le aspettative di clienti e utenti.

In termini complessivi, **i livelli di soddisfazione per i vari aspetti considerati tendono a ridursi passando agli inattivi per forza e soprattutto scoraggiati**, che confermano così le criticità che hanno segnato il loro percorso professionale. In particolare, solo un terzo degli scoraggiati si dichiara soddisfatto per lo stipendio/guadagno, e molto meno della metà per la possibilità di sviluppo professionale; le uniche dimensioni soddisfacenti sono quelle relazionali, costituite dal rapporto con i colleghi e dalla possibilità di soddisfare utenti e clienti (in quest'ultimo caso con livelli peraltro inferiori a quelli medi). Tuttavia, **evidente è la distanza tra le valutazioni degli "inattivi per forza" e quelle degli "inattivi scoraggiati": tra i primi sembra prevalere un sentimento di rimpianto per un lavoro che si è stati costretti a lasciare; tra i secondi un atteggiamento più critico, soprattutto per la variabile salariale** (giudicata soddisfacente solo da un terzo degli intervistati) **e per quelle del riconoscimento e dello sviluppo professionale**.

Laddove invece gli inattivi volontari si dichiarano meno soddisfatti rispetto a quelli involontari è con riferimento agli orari di lavoro (che peraltro costituiscono una criticità trasversale ai vari gruppi considerati), così ribadendo quella tensione tra tempo di lavoro e tempo "di vita" messa in evidenza da un po' tutti gli studi sul *disengagement* dal lavoro.

Al di là della "coerenza" – impossibile da verificare – tra il grado di soddisfazione dichiarato e le condizioni oggettive che hanno caratterizzato l'ultimo lavoro retribuito, è verosimile che questi dati riflettano attese diverse nei confronti del lavoro, a loro volta collegate, tra gli altri fattori, ai modelli di socializzazione lavorativa, diversi per i vari gruppi d'età oltre che, naturalmente, per i vari profili di maschio adulto inattivo.

Tabella 13 - Pensando in particolare al suo ultimo lavoro retribuito, quali di questi aspetti la soddisfacevano e quali no? (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali rispetto a sì)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
Il tipo e i contenuti del lavoro, le mansioni cui ero adibito	78,3	53,6	63,4	50,0	54,5
Lo stipendio o il guadagno	65,2	57,1	58,5	33,3	48,1
Gli orari di lavoro	60,9	57,1	54,9	54,5	50,6
La possibilità di vedere valorizzate le mie capacità e competenze	60,9	42,9	61,0	45,5	50,6
La possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente	69,6	42,9	57,3	43,9	58,4
Il rapporto con la maggior parte dei colleghi e delle persone con cui avevo a che fare	65,2	57,1	73,2	65,2	63,6
La possibilità di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti	65,2	75,0	73,2	57,6	64,9

Un utile approfondimento è offerto dall'analisi bivariata con l'ultimo lavoro retribuito, realizzabile per coloro che lo hanno indicato (si tratta, come si è già precisato, di poco meno di 300 intervistati). I dati presentati nella Tabella 14 sono eloquenti nel denunciare **una realtà di polarizzazione che amplifica le diseguaglianze già discusse commentando la condizione contrattuale** (si veda Tabella 8). In particolare, a registrare altissimi livelli di soddisfazione sono coloro che si sono lasciati alle spalle un lavoro a medio-alta qualificazione; e ciò non solo riguardo a dimensioni in qualche modo scontate – come appunto i contenuti del lavoro e la possibilità di vedere valorizzate le proprie competenze –, ma anche per aspetti meno ovvi, come lo stipendio e la possibilità di vedere soddisfatte le aspettative dei clienti/utenti (con addirittura quasi nove su dieci intervistati che si dichiarano soddisfatti).

All'altro polo troviamo **i lavoratori a bassa qualificazione, con una maggioranza di insoddisfatti per quasi tutte le dimensioni considerate, due in particolare** che, inaspettatamente (ma il dato fa davvero riflettere), sembrano addirittura pesare di più dei salari e degli orari di lavoro: **la possibilità di vedere valorizzate capacità e competenze e quella di imparare e crescere professionalmente**, che vedono entrambe solo due soddisfatti su dieci intervistati. Le uniche – significative – eccezioni sono costituite dal rapporto con i colleghi – soddisfacente in quasi i tre quarti dei casi – e dalla possibilità di corrispondere alle aspettative dei clienti/utenti.

Tabella 14 - Pensando in particolare al suo ultimo lavoro retribuito, quali di questi aspetti la soddisfacevano e quali no? (per ultimo lavoro svolto; valori percentuali rispetto a sì)

	Operai	Addetti al terziario	Impiegati	Altro medio-alta qualificazione	Altro medio-bassa qualificazione	Altro	Totale
Il tipo e i contenuti del lavoro, le mansioni cui ero adibito	52,0	42,9	45,2	90,5	33,3	80,0	59,2
Lo stipendio o il guadagno	46,0	33,3	61,3	71,4	40,0	44,0	49,3
Gli orari di lavoro	58,0	45,2	64,5	59,5	40,0	64,0	56,3
La possibilità di vedere valorizzate le mie capacità e competenze	56,0	35,7	51,6	73,8	20,0	68,0	53,1
La possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente	50,0	38,1	51,6	76,2	20,0	68,0	52,6
Il rapporto con la maggior parte dei colleghi e delle persone con cui avevo a che fare	74,0	66,7	67,7	57,1	73,3	52,0	66,7
La possibilità di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti	54,0	66,7	51,6	85,7	53,3	88,0	66,7

Altrettanto significativo rilevare come, tra gli addetti al terziario a medio-bassa qualificazione (etichetta che come si è precisato raggruppa in particolare gli addetti al commercio e alla ristorazione, oltre ad altre figure quali autisti e guardie giurate), la dimensione degli orari di lavoro – di norma la più attenzionata come probabile ragione delle difficoltà di reclutamento segnalate da molti datori di lavoro – registra una quota di soddisfatti decisamente superiore a quella riferita allo stipendio (solo un terzo di soddisfatti) e, di nuovo, a quelle riferite alla possibilità di mettere a frutto le proprie capacità/competenze e la possibilità di crescere professionalmente. Ancora una volta, questi dati vanno considerati con grande attenzione, laddove smentiscono buona parte delle narrazioni sulle ragioni di un difficile *matching* tra domanda e offerta di lavoro: **più che l'orario in sé – dimensione fisiologica in questo tipo di lavoro – sem-**

brerebbe essere la scarsa remuneratività **in senso lato di questo lavoro, anche proprio in relazione alle richieste che esso comporta, alla base del disallineamento tra domanda e offerta**. È noto, del resto, come proprio il terziario a basso valore aggiunto sia stato il comparto maggiormente colpito da quei processi di "deprivazione" in senso lato che hanno investito il mercato del lavoro italiano nell'ultimo quarto di secolo (Brancati - Carboni, 2024).

A ruota libera: i motivi della soddisfazione e dell'insoddisfazione

Le integrazioni inserite nella modalità "altro" gettano luce su ulteriori dimensioni che rendono il lavoro, indipendentemente dalle sue caratteristiche, così fondamentale nella vita delle persone. Anzi, è interessante osservare come, mentre in quasi tutte le altre domande gli intervistati abbiano disatteso l'invito a specificare cosa intendessero per "Altro", in questo caso si sono davvero sbizzarriti, talvolta ribadendo aspetti già inclusi negli item previsti. Così, per esempio:

– tra i più giovani emerge il tema dell'**autonomia economica**, che può rendere (temporaneamente?) accettabile anche un lavoro di per sé non particolarmente soddisfacente[3]: "*Avere qualche entrata senza chiedere ai miei genitori*" (commesso); "*A 25 anni ogni lavoro andava bene, bastava portare a casa dei soldi*" (facevo di tutto dallo scaricare a caricare i camion);

– altra dimensione evocata, anche da chi svolgeva un lavoro non particolarmente appagante sul fronte dei guadagni e dei contenuti, è quella del **tempo per sé**, che addirittura sembra smentire e ribaltare alcuni luoghi comuni sui vincoli temporali di determinati tipi di impieghi: "*Avere tempo per me, non era aperto tutti i giorni e di pomeriggio avevo un intervallo*" (cameriere); "*Lavorando in certi orari avevo a disposizione abbastanza tempo libero durante la giornata*" (addetto alla consegna delle pizze);

– e, ancora, trasversalmente ai diversi profili professionali, è ulteriormente ribadita l'importanza della **dimensione relazionale** del lavoro: "*Il rapporto di vera amicizia con i colleghi*" (quadro sperimentatore tecnico);

– così come, sempre trasversalmente a vari mestieri, la dimensione dell'**autonomia decisionale ed esecutiva**, apprezzata in particolare dai lavoratori indipendenti: "*Non avere persone superiori a me, essere il capo di me stesso*" (falegname); "*Lavorare in proprio mi ha dato molte soddisfazioni anche economiche*" (titolare di un'attività commerciale[4]).

[3] Fra parentesi è indicato il lavoro dichiarato dal rispondente.

[4] Il medesimo che, successivamente, lamenta le conseguenze della concorrenza delle grandi catene.

Per chi ha avuto il privilegio di ricoprire impieghi con livelli più elevati di qualificazione, emergono invece altre "parole chiave", quali appunto **l'autonomia, la passione, la motivazione, la possibilità di sperimentarsi e lavorare in un contesto dinamico, di vedere riconosciute le proprie capacità**, nonché di concorrere alla creazione di un prodotto/servizio originale: "*La possibilità di scegliere i lavori*" (idraulico appaltatore); "*Ero motivato, mi piaceva il mio lavoro*" (impiegato in una multinazionale del settore commercio); "*Lavorare esercitando la mia passione*" (avvocato); "*Il contatto con una realtà per me nuova che mi permetteva di ampliare le mie conoscenze e confrontare le mie capacità*" (babysitter); "*Il dinamismo di questo tipo di lavoro*" (animatore in un villaggio turistico); "*Imparare una nuova lingua*" (imprenditore); "*La realizzazione di vari progetti e la possibilità di mettere a frutto le mie capacità nel contatto con il pubblico*" (organizzatore di eventi); "*Vivere a contatto con l'alta moda. Vedere la creazione del prodotto finito*" (stilista).

Infine, nel caso dei rari ex dipendenti pubblici, la dimensione della **stabilità/sicurezza** (impiegato comunale).

Per chiudere, riportiamo due verbalizzazioni. La prima è quella di un operaio che, ancorché amareggiato per "*la mole di lavoro, gli orari e la paga troppo bassa*" afferma "*Mi piaceva il tipo di lavoro, ho imparato tanto*". La seconda è la testimonianza alquanto significativa che ci consegna un intervistato con alle spalle un'esperienza di lavoro estivo come cameriere, laddove afferma che "*Mi ha dato la possibilità almeno di fare un'esperienza lavorativa, anche se per un breve periodo*", rilevando dunque come il lavoro sia in sé qualcosa di prezioso e arricchente. Testimonianza che sembra rievocare, *mutatis mutandi*, la vicenda di Lorenzo, il "bravo muratore" al quale Primo Levi ha dedicato parole commoventi in *Se questo è un uomo*, fiero di un lavoro ben fatto nonostante gli fosse stato imposto dai suoi crudeli carcerieri (Aa. Vv., 2017).

Decisamente più prolissa la descrizione dei motivi di insoddisfazione, riconducibili a una molteplicità di dimensioni.

La prima dimensione riguarda **la combinazione svantaggiosa tra orari di lavoro (lunghi, flessibili) e la ricompensa economica**[5] – "*Orari massacranti per una paga esigua*" (cameriere); "*Non mi soddisfaceva nulla, in particolar modo la paga e gli orari*" (barista); "*Prevalentemente gli orari irregolari e lo stipendio basso*" (barista); "*Orari pessimi e paga bassa*" (addetto alla consegna delle pizze); "*Troppe ore di lavoro con stipendio basso*" (commesso) –, **dove emerge anche una gestione "disinvolta" degli straordinari** – "*Orario di lavoro giusto*

[5] Questa indicazione è perfettamente in linea con quanto emerge dagli studi sulla c.d. *Great Resignation* che collocano al primo posto, tra i fattori di insoddisfazione più spesso riportati, l'inadeguatezza del salario in rapporto agli orari di lavoro e alla fatica richiesta (Leonelli et al., 2025).

per la mansione, ma le ore di straordinario erano troppe e poco retribuite" (impiegato alla stampa di giornali); "*Orari di lavoro extra non retribuiti*" (guardia giurata); "*Il compenso straordinario non riconosciuto, non retribuito*" (babysitter) –, nonché **l'indeterminatezza dei guadagni per chi lavora a provvigione** (addetto alle vendite in un concessionario), **specie nei settori meno tutelati** – "*Se chiudevo contratti mi pagavano ma se non chiudevo contratti alla fine del mese non guadagnavo nulla*" (addetto al call center); "*Difficoltà a stare a galla*" (agente di commercio) –. Altrettanto problematica **la sommatoria della fatica fisica con gli orari prolungati**: "*Lavoro fisicamente impegnativo con orari rigidi*" (postino); "*Turni lunghi e stancanti*" (cassiere al supermercato); "*Sì, lo stipendio basso per un lavoro così usurante*" (operaio edile); "*Fatica e orari di lavoro non rispettati*" (muratore); "*Tante ore consecutive al caldo e al freddo*" (operaio manovale); "*Lavoro molto faticoso rispetto al guadagno*" (cameriere nel periodo estivo).

Una seconda dimensione, riferita ai **contenuti intrinseci del lavoro**, riguarda **il tipo di mansioni, di volta in volta giudicate monotone** – "*La monotonia delle mie mansioni*" (impiegato nella pubblica amministrazione); "*La monotonia e la staticità*" (receptionist); "*Lavoro noioso e troppo monotono*" (magazziniere) – **e ripetitive** – "*La monotonia e la ripetitività delle mie mansioni*" (impiegato reparto contabilità); "*Ripetitività delle mansioni*" (impiegato presso il comune); "*Avere soltanto il compito di dover fare le chiamate, era diventato molto monotono*" (operatore call center) –.

Su questa stessa linea si possono collocare le valutazioni di coloro che si sono dichiarati insoddisfatti, trasversalmente ai livelli di qualificazione, a causa della **mancanza di opportunità di sviluppo professionale** – "*Avrei voluto un lavoro più qualificante*" (muratore); "*Il non essere riuscito a migliorare la mia posizione all'interno dell'azienda*" (addetto alle vendite); "*Le basse possibilità di crescita*" (impiegato comunale); "*Stipendio e avanzamento di carriera limitati*" (manager di un supermercato); "*Non mi hanno mai fatto corsi o avanzamento*" (magazziniere); "*Scarsa possibilità di crescita*" (dipendente di una libreria) –, ovvero della **scarsa coerenza con il proprio livello di istruzione** – "*La monotonia e la scarsa attinenza con ciò che ho studiato, la mia passione*" (dipendente nella pubblica amministrazione) – a prescindere dalla durata della carriera scolastica – "*La non attinenza a ciò che ho studiato*" (elettricista); "*Lavoro non inerente ai miei studi*" (operaio in un materassificio) –.

Altri, forse meno numerosi di quanto ci si potesse attendere, aggiungono **i temi della fatica fisica** – "*La grande fatica che facevo ogni giorno*" (impiegato in un'impresa di pulizie); "*Carico e scarico della merce troppo pesante*" (autista); "*Lavoro fisicamente pesante*" (dipendente di una macelleria), **dello stress**, un'esperienza ancora una volta condivisa da lavoratori con diversi livelli di istruzione e responsabilità – "*Eccessivo stress nel coordinare tutti i*

camerieri" (caposala in un ristorante); "*Troppa pressione e troppa responsabilità accentrata su un'unica persona*" (dirigente dipartimento finanza); "*Lavoro abbastanza stressante con tempi strettissimi*" (lavoratore per Amazon) –, **della mancanza di sicurezza** – "*Rischioso a causa dell'esposizione a sostanze chimiche*" (meccanico); "*Lavoro rischioso, norme di sicurezza inesistenti*" (operaio edile) – eventualmente subordinata all'obiettivo di contenere i costi – "*Il mio lavoro veniva spesso stravolto da altre persone che avevano più interesse a risparmiare che ad avere sicurezza*" (geometra) –, **della saltuarietà e della precarietà contrattuale** – "*Non poter lavorare sempre, ma solo quando l'agenzia aveva bisogno*" (hostess nei convegni); "Discontinuità di chiamata" (aiuto cuoco); "*Lavoro non continuativo*" (idraulico); "*La mancanza di certezze riguardo la continuità del lavoro*" (addetto a un call center); "*La discontinuità del lavoro e le scarse entrate non mi permettevano di avere la mia indipendenza*" (lezioni private di recupero); "*Precarietà, molte più tasse da pagare*" (manutentore impianti industriali); "*Non trovare lavoro per la mia laurea se non lavori occasionali e sottopagati*" (commesso); "*Con il tempo i lavoretti saltuari non mi sono più bastati e poi nel tempo hanno ridotto la paga*" (scaricatore/caricatore di camion) –, **dei costi per la salute fisica e non solo** – "*Il dolore fisico (tipo mal di schiena) che mi causava il tipo di lavoro*" (autista); "*Lavoravo nelle celle frigorifero e soffrivo spesso di sinusite*" (operaio); "*Salario minimo, rischio di farsi male, nessuna garanzia*" (muratore); "*La fatica, il caldo e il freddo lavorando all'aperto*" (muratore); "*Il carico emotivo e l'eccessiva burocrazia a cui adempiere*" (assistente sociale); "*L'angoscia provocata dal sentire le situazioni disastrate di alcuni clienti*" (avvocato) –, **dell'irregolarità** – "*La mancanza di un contratto*" (personal trainer); "*Lavoro a nero*" (tuttofare); "*Sapere di non avere la possibilità di essere assunto*" (operaio specializzato) –. In sostanza, **tutti i volti del "cattivo lavoro" si trovano riflessi nell'esperienza dei nostri intervistati; un lavoro, cioè, che chiede molto più di quanto non dia in cambio**.

Diversi intervistati hanno anche indicato come motivo di insoddisfazione **la tensione con le responsabilità familiari e il mondo degli affetti** – "*Non potevo dedicarmi ai mie bambini*" (impiegato); "*I sensi di colpa per via del fatto che ero costretto a trascurare i figli e la famiglia*" (stilista) –, dovuta sia agli **orari prolungati** – "*Ho smesso perché sentivo di aver bisogno di trascorrere più tempo con la mia famiglia*" (imprenditore nel campo immobiliare); "*Ho deciso di prendermi una pausa soltanto perché mi sentivo molto stressato e volevo dedicare più tempo alla mia famiglia*" (consulente aziendale) –, sia alla **distanza da "casa"** – "*La distanza dalla mia città natale*" (responsabile marketing); "*La nostalgia di casa, avere poche opportunità per via del tempo che mi richiedeva il mio lavoro per rientrare con una certa frequenza in Italia*" (imprenditore) –, in un caso sfociata addirittura nella sofferta rinuncia alla propria realizzazione sul fronte familiare – "*Non mi sono potuto fare una famiglia*" (capitano di macchine).

Numerosi intervistati hanno anche chiamato in causa **l'atteggiamento dei colleghi, dei superiori** – "*Rapporto con il titolare della scuola*" (insegnante di danza); "*Il rapporto con i superiori e l'inspiegabilità di alcune decisioni*" (impiegato); "*Rapporto per niente collaborativo con i miei dirigenti*" (sviluppatore di software) –, **degli stessi clienti** – "*L'ipocrisia di certi personaggi*" (addetto alla segreteria) –, talvolta sfociato nella **sensazione di non essere rispettati** – "*La mancanza di rispetto sia da parte del datore di lavoro sia dei colleghi stessi*" (babysitter) –, o addirittura in **esperienze di mobbing** – "*Salario, e mobbing, come ho detto passavano da una cooperativa all'altra con salario diminuito*" (assistente impaginazione volantini pubblicitari) – **e stalking** – "*Da alcuni colleghi ho ricevuto episodi di stalking e prese in giro che erano diventate molto pesanti da farmi rovinare la salute*" (operaio magazziniere) – e in un **senso di umiliazione**: termine, quest'ultimo, che è ricorso più spesso di quanto si potesse prevedere – "*Le umiliazioni alle quali ero sottoposto*" (segretario in uno studio professionale); "*Il rapporto con i miei superiori e il comportamento di alcune categorie di clienti, volto a umiliarmi*" (commesso). In maniera più precisa, qualcuno ha additato il capo "padrone" come principale responsabile della propria insoddisfazione – "*Stare sotto a un padrone prepotente*" (ragazzo del bar); "*Rapporto con il datore di lavoro perché molto severo*" (pizzaiolo); "*Non mi trovavo bene con i miei datori di lavoro*" (collaboratore domestico); "*Il rapporto con la moglie del titolare in quanto dava solo ordini precisi e sbagliati senza avere nessuna competenza in materia elettrica*" (operaio specializzato elettricista) –.

Una variante meno grave di queste situazioni, ma forse altrettanto logorante nel lungo periodo, è costituita dai casi in cui gli intervistati si sono **sentiti poco considerati** – "*Sottovalutazione del ruolo*" (bidello); "*La mancanza di riconoscimento e di gratificazione da parte dei miei superiori*" (impiegato di segreteria); "*Non valorizzare la mia capacità di trattare con i clienti*" (venditore presso concessionaria auto); "*Nonostante la mia esperienza lavorativa non seguivano i miei consigli da parte del capo reparto e direttore*" (operaio specializzato in cartotecnica) –, **insufficientemente valorizzati, non investiti di un'autonomia decisionale** a dispetto delle loro capacità e competenze – "*Il rapporto con il datore di lavoro che non mi dava libertà nel mio lavoro*" (panettiere); "*Non mi piaceva avere un datore di lavoro, volevo essere totalmente indipendente*" (commercialista); "*Essere un dipendente e sottostare a regole e orari non decisi da me*" (aiuto commercialista); "*A volte non venivo ascoltato per un difetto del pezzo ed ero obbligato a continuare la produzione*" (operaio tornitore) –.

Inoltre, specularmente alla soddisfazione riferita da molti per la dimensione della socialità, alcuni intervistati hanno riportato **il rammarico e la frustrazione per l'insufficienza di relazioni significative con i colleghi e i superiori** – "*La mancanza di rapporti umani con la maggioranza dei miei superiori*" (operaio specializzato) –, ovvero per la sensazione di **sentirsi ai margini**

di una comunità di insider – "*Non mi piacevano i colleghi perché erano tutti conoscenti tra loro*" (manovale) –.

Dai lavoratori autonomi, sono emersi i classici problemi collegati, prevalentemente, al peso degli adempimenti burocratici – "*L'eccessiva burocrazia*" (ingegnere) –; **all'eccessiva tassazione** – "*La sproporzione tra tempo lavorato e guadagni legata a una tassazione troppo alta*" (proprietario di un negozio di articoli per la casa); "*I costi di affitto dei locali troppo alti e le tasse troppo alte*" (commerciante abbigliamento); "*Alcune persone non proprio gradevoli e le tasse esorbitanti*" (idraulico appaltatore); "*Troppe tasse rispetto al fatturato*" (decoratore); "*Troppe tasse che non aiutavano i lavoratori a partita IVA*" (elettricista); "*Molte tasse, molte spese, tanto lavoro, il guadagno inadeguato*" (socio di un ristorante) –, **alla competizione sempre più sfidante e al rapporto non facile con la clientela e i fornitori** – "*Lo stress causato dalle richieste pressanti dei clienti*" (commercialista); "*La mancanza di nuovi clienti*" (consulente del lavoro); "*Clienti difficili e scortesi*" (commerciante); "*Clienti difficili*" (parrucchiere); "*Clientela non adempiente, recupero crediti*" (avvocato); "*Competizione elevata*" (agente immobiliare); "*Fornitori poco affidabili*" (commerciante); "*Ormai non veniva più nessuno in negozio, era diventato un lavoro antiquato*" (falegname); "*Purtroppo con tutte le grandi catene di negozi noi piccoli ne abbiamo risentito*" (titolare di un'attività commerciale); "*La concorrenza degli acquisti online che fanno chiudere i piccoli negozi*" (titolare di un negozio di telefonia); "*Il posto non era molto conosciuto quindi l'affluenza era bassa*" (titolare di un negozio di elettrodomestici) – e in definitiva a **un bilancio poco sostenibile tra profitti e costi in senso lato del lavoro in proprio** – "*I continui pensieri, legati ai debiti, che mi impedivano di dormire sonni tranquilli*" (commerciante salumiere); "*Le retribuzioni sempre più scadenti e i tempi di pagamento biblici*" (libero professionista).

Infine, sono emersi alcuni aspetti che riguardano il **tema del "tempo per sé"** (in realtà meno "gettonato" del previsto) – "*Gli orari, la pretesa eccessiva di disponibilità, il poco spazio per sé stessi*" (organizzatore di eventi); "*Non avevo tempo da dedicare a me stesso*" (geometra); "*Orari di lavoro troppo limitanti per una vita da giovani*" (cuoco); "*Orario di lavoro ballerino, se non si terminava il proprio lavoro non si usciva*" (operaio); "*Ultimamente ero molto stanco e volevo dedicarmi a tempo pieno ai miei interessi e ai miei hobby*" (operaio specializzato) –, "poeticamente" abbinato al marchio del lavoro manuale – "*Non avere tempo per me ed essere sempre sporco*" (meccanico) – oppure al "*Lo stress che il lavoro mi causava non permettendomi di dedicarmi a me stesso*" (manager reparto risorse umane) –, nonché **l'impatto delle situazioni personali/familiari sulla qualità della vita lavorativa** – "*Nessuno, solo sono caduto in una depressione a seguito della malattia sopraggiunta a mia madre*" (docente di musica).

A riguardo di quest'ultimo aspetto – ma si tratta di un tema che avremo modo di approfondire grazie al nostro studio qualitativo (Parte Quinta) – vale la pena sottolineare la frequente presenza di **un "circolo vizioso" tra le condizioni di benessere (o malessere) psicofisico e la soddisfazione (insoddisfazione) per la vita professionale** che, alimentandosi vicendevolmente, finisce con il contaminare tutte le dimensioni della qualità della vita lavorativa. Ciò emerge chiaramente, per esempio, dalla testimonianza di questo intervistato: "*Non ero considerato e retribuito sulla base delle mie capacità, sono stato declassato a causa di assenteismo per problemi di salute e non ero più invogliato a lavorare, non c'era possibilità di crescita personale e poi troppa competizione tra colleghi*" (impiegato).

Va da sé, peraltro, che l'enfatizzazione dei motivi di insoddisfazione può essere una strategia "razionale" per giustificare la propria condizione di inattività e renderla accettabile. D'altro canto, simpaticamente, a fronte di questo lungo elenco vi è chi afferma ironicamente "*No, a parte essere licenziato dopo anni di lavoro per ridimensionamento personale*" (operaio specializzato) o anche "*Assolutamente no, ero pienamente soddisfatto*" (dipendente azienda intelligenza artificiale).

Una postilla

In questa parte conclusiva, illustriamo come questi stessi fattori di potenziale soddisfazione/insoddisfazione si presentino nell'esperienza di coloro che sono solo formalmente inattivi, ma in realtà occupati nell'economia sommersa, e dunque con riferimento all'attuale lavoro.

Come si può osservare (Tabella 15), i livelli di soddisfazione sono, in questo caso, quasi tutti inferiori, ma con una clamorosa eccezione, rappresentata dallo stipendio/guadagno. Quasi i due terzi degli intervistati occupati nell'economia sommersa si dichiarano soddisfatti per tale aspetto e, in particolare per i più giovani, il livello di soddisfazione è quasi doppio rispetto a quello registrato dalla Tabella 14, in riferimento alle esperienze lavorative del passato. Va da sé che, come approfondiremo meglio in seguito, **questo dato può rappresentare un potente disincentivo al rientro nel mercato del lavoro formale**. Per converso, e a riprova di quel *trade-off* già sopra evocato, per tutti, ma soprattutto per gli adulti giovani, crollano le percentuali di soddisfazione per la possibilità di vedere valorizzate capacità e competenze, di imparare e crescere professionalmente, e perfino di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti.

Tabella 15 - Pensando al suo attuale lavoro, quali di questi aspetti la soddisfano e quali no? (per classi d'età; valori percentuali rispetto a sì)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Il tipo e i contenuti del lavoro, le mansioni cui ero adibito	31,0	50,0	33,3	39,7
Lo stipendio o il guadagno	62,1	68,8	61,1	64,4
Gli orari di lavoro	44,8	50,0	50,0	53,4
La possibilità di vedere valorizzate le mie capacità e competenze	10,3	43,8	38,9	32,9
La possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente	17,2	25,0	22,2	23,3
Il rapporto con la maggior parte dei colleghi e delle persone con cui avevo a che fare	51,7	37,5	33,3	46,6
La possibilità di soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti	27,6	43,8	44,4	39,7

4.5. Dentro o fuori il mercato del lavoro?

di Laura Zanfrini

Come posto in evidenza da tutti i contributi che compongono il presente volume, una delle questioni fondamentali, quando si parla di inattivi (o, forse più correttamente, di persone formalmente fuori dalle forze di lavoro), è la possibilità di ipotizzare un futuro rientro nel mercato del lavoro. Tale obiettivo, come abbiamo visto, si misura con molteplici variabili che chiamano in causa tanto gli orientamenti della domanda di lavoro, quanto i contesti normativi e istituzionali, quanto infine le caratteristiche e i comportamenti dell'offerta di lavoro. Focalizzandoci qui su questi ultimi, la probabilità di transitare dallo stato di inattivo a quello di attivo dipende da molteplici fattori: capacità di lavoro, salute (fisica e non solo), vincoli familiari, effetti di scoraggiamento, salario di riserva più o meno elevato oltre, ovviamente, al livello di competenza e professionalità e al ruolo, tendenzialmente insondabile, delle scelte e preferenze individuali. Nell'economia del nostro questionario abbiamo scelto di inserire alcune specifiche domande, così che le risposte fornite potessero servire da *proxy* rispetto almeno ad alcune di tali dimensioni.

L'autovalutazione della propria capacità di lavoro

Un primo aspetto preso in considerazione dalla nostra indagine è costituito dall'autovalutazione della propria capacità di lavoro.

La domanda, secondo la prassi in uso nella medicina del lavoro, è stata formulata in questi termini: *Supponendo che la sua capacità di lavoro al suo massimo livello abbia un valore di 10, quale punteggio darebbe alla sua attuale capacità di lavoro?*. Quasi sei intervistati su dieci (58,1%) si sono collocati tra i punteggi 8 e 10, il 36,9% si colloca tra i punteggi 4 e 7, mentre solo il 5% opta per un punteggio tra 1 e 3.

Il punteggio medio è pari a 7,51 e quello mediano a 8, valore uguale per tutti i livelli di *seniority* nella condizione di inattività, nonché indipendentemente dagli orientamenti riguardo al futuro. L'eccezione è costituita da

coloro che intendono ricominciare a lavorare dopo che avranno risolto i propri problemi di salute, tra i quali il valore mediano scende a 5.

Comprensibilmente, tanto più avanzata è l'età, quanto più la capacità lavorativa risulta ridotta: **il punteggio medio va da 8,07 per gli adulti giovani a 7,10 per i senior, passando dal 7,84 dei maturi**. A titolo di curiosità, possiamo osservare come quasi un terzo di coloro che hanno dichiarato di essere inattivi perché non hanno bisogno di lavorare stima di avere una capacità lavorativa pari al punteggio massimo (=10) e quasi nessuno indica i punteggi più bassi, **un'ulteriore riprova di come l'inattività volontaria sottragga risorse preziose ai sistemi produttivi**.

In termini complessivi, trasversalmente alle fasce d'età e alle ragioni dell'inattività, possiamo affermare come, in base alla valutazione che ne danno i diretti interessati, **la capacità di lavoro nella maggioranza dei casi non risulti del tutto compromessa**. Del resto, "solo" due intervistati su dieci presentano una riduzione della capacità lavorativa dovuta a malattie (15,0%), incidenti (4,6%) o a entrambi questi fattori (1,2%). Per una quota, minoritaria ma significativa, la capacità di lavoro è sicuramente ridotta, per ragioni primariamente collegate all'età: **la quota di coloro che ammettono una riduzione della loro capacità lavorativa dovuta a malattie e/o incidenti va dal 14,9% degli adulti giovani al 22,8% dei senior**, a causa di una maggiore incidenza di malattie (gli incidenti, infatti, sono più diffusi tra i 30-40enni); nonché dal 19,5% di coloro che sono inattivi da meno di due anni al 23,9% di quanti lo sono da sempre. Come ci si poteva attendere, la percentuale di quanti vedono compromessa la loro capacità lavorativa lievita fino al 57,1% tra coloro che si sono dichiarati inattivi a causa di malattie proprie o dei familiari. Per converso, **solo il 6,3% degli scoraggiati dichiara di avere una riduzione della propria capacità di lavoro** per questo genere di cause, dato che ribadisce ancora una volta gli ampi margini di recupero di questo sottogruppo. E, sempre come ci si poteva attendere, la probabilità di avere subito una riduzione della capacità di lavoro cresce all'aumentare della durata dell'inattività, passando dal 19,5% di quanti sono inattivi da meno di due anni al 25,0% di quanti lo sono da 10 o più anni. L'aspetto che va sicuramente sottolineato è come, pur senza sottovalutare le compromissioni dovute a incidenti e malattie, o anche solo al "naturale" logoramento psicofisico, **il potenziale residuo è davvero molto ampio e potrebbe, almeno in linea teorica, essere sicuramente attivato**.

Rinviando allo specifico Focus per un approfondimento di questo tema (Focus 1 - *Condizioni di salute e occupabilità*), possiamo qui limitarci a osservare come, con la comprensibile eccezione degli "inattivi per forza", colpiti da diverse malattie e, in particolare, da quelle più facilmente correlabili al passato professionale (muscoloscheletriche), la restante parte del campione sembrerebbe godere di buone condizioni di salute (Tabella 16), e ciò

vale in particolare per gli inattivi volontari (sia i "benestanti" sia i "sabbatici") che, anche da questo punto di vista, confermano di avere un grande potenziale lavorativo inutilizzato.

Tabella 16 - In questo momento, ha qualcuna di queste malattie diagnosticate da un medico? (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali rispetto ai sì)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi occupati in nero	Totale
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici				
Esiti di infortuni a seguito di incidenti	–	–	14,3	5,0	7,2	7,5
Malattie muscoloscheletriche	2,4	–	23,8	3,8	5,0	9,4
Malattie cardiovascolari	14,6	6,1	12,4	2,5	5,0	8,0
Malattie respiratorie	2,4	3,0	12,4	5,0	3,6	6,1
Disturbi mentali o psichici	2,4	–	12,4	3,8	2,9	5,1
Tumori	2,4	–	10,5	1,3	1,4	3,9
Altro	7,3	3,0	7,6	3,8	5,0	5,6

FOCUS 1 - Condizioni di salute e occupabilità

di Ivan Borrelli

L'analisi delle risposte fornite dai 406 intervistati offre un quadro articolato della loro condizione di salute e della capacità lavorativa percepita. È opportuno, tuttavia, sottolineare che i dati riportati sono basati su autodichiarazioni e non su accertamenti clinici o su strumenti diagnostici validati; essi costituiscono pertanto un'indicazione utile, ma non esaustiva, dello stato di salute della popolazione indagata.
Nel complesso, non emergono prevalenze di malattia tali da suggerire che l'uscita dal mercato del lavoro sia imputabile principalmente a condizioni morbose. Ciò nonostante, il campione presenta una quota non trascurabile di patologie croniche che possono influire sul funzionamento quotidiano e, potenzialmente, sui percorsi occupazionali.

Condizioni di salute diagnosticate

La prevalenza delle principali patologie riferite risulta contenuta: l'8% degli intervistati riporta una diagnosi di malattie cardiovascolari, il 6,1% di pato-

logie respiratorie e il 5,1% di disturbi mentali o psichici; il 3,9% riferisce la presenza di una malattia oncologica, mentre il 5,6% dichiara altre condizioni di malattia. Sebbene le percentuali siano relativamente basse, il quadro che ne emerge evidenzia una eterogeneità di condizioni potenzialmente rilevanti per la capacità lavorativa.
Le malattie cardiovascolari e respiratorie rappresentano possibili ostacoli in mansioni che richiedono resistenza fisica o esposizione ad agenti specifici. I disturbi psicologici, anche se spesso sottorappresentati nelle autodichiarazioni, assumono particolare rilievo alla luce delle evidenze che li collegano alla riduzione dell'autoefficacia, della motivazione e della capacità di sostenere richieste emotivamente impegnative (Karasek - Theorell, 1990; Siegrist, 1996). Essi possono incidere inoltre su ruoli centrali per la sicurezza e il benessere di terzi, come quelli esercitati nel settore sanitario, educativo, o nelle forze dell'ordine. Le patologie oncologiche, pur numericamente ridotte, richiamano la necessità di interventi personalizzati e misure di accomodamento ragionevole, ritenute essenziali per sostenere il rientro al lavoro (Tamminga et al., 2013).

Riduzione della capacità lavorativa

Circa un quinto della popolazione indagata (20,8%) riferisce una riduzione della propria capacità lavorativa: il 15% la attribuisce a una malattia, il 4,6% a un incidente, mentre l'1,2% segnala la presenza concomitante di entrambe le condizioni. La grande maggioranza (79,2%) non segnala invece alcuna riduzione. Sebbene tali valori non indichino una compromissione diffusa, la quota di individui che riferisce una riduzione significativa potrebbe rappresentare un fattore cruciale per comprendere i percorsi di uscita dal lavoro.
Nell'attuale quadro normativo, la perdita dell'idoneità specifica alla mansione può condurre – laddove non siano disponibili mansioni alternative compatibili – anche al licenziamento per giustificato motivo oggettivo. Ciò è particolarmente rilevante per lavoratori adulti (>30-35 anni), che hanno già consolidato competenze professionali in un settore e potrebbero incontrare difficoltà nella riprogettazione della propria carriera qualora non più in grado di svolgere le mansioni originarie.
Secondo i principali modelli teorici, anche riduzioni modeste ma persistenti della capacità funzionale rappresentano indicatori precoci di vulnerabilità, associati a rischio di assenze ricorrenti, calo della produttività, difficoltà nella gestione di compiti complessi e progressivo distacco dal ruolo lavorativo (Ilmarinen, 2006; Tuomi et al., 1998). Inoltre, la percezione soggettiva di ridotta capacità tende a interagire con fattori psicosociali – stress lavoro-correlato, supporto percepito, sicurezza lavorativa – amplificando il rischio di transizioni verso disoccupazione o inattività (Hobfoll, 1989).

Valutazione soggettiva della capacità lavorativa

La capacità lavorativa autopercepita, valutata su una scala 1-10, presenta una media pari a 7,51 (deviazione standard = 2,08), suggerendo una percezione complessivamente buona. Tuttavia, la distribuzione dei punteggi rivela una significativa eterogeneità: il 58,1% dei partecipanti riporta valori tra 8 e 10, mentre circa un quarto assegna un punteggio ≤6.

La letteratura indica che valori medio-bassi nella valutazione soggettiva della *work ability* sono associati a un rischio aumentato di peggioramento della capacità lavorativa, maggiore ricorso ai servizi sanitari, riduzione delle prestazioni e probabilità più elevata di uscita dal lavoro o transizione verso inattività (van den Berg et al., 2009; Airaksinen et al., 2023). Questa variabilità mette in luce la natura non omogenea della popolazione studiata: il benessere lavorativo e funzionale scaturisce dall'interazione dinamica tra salute fisica, condizioni psicologiche, caratteristiche del lavoro e disponibilità di risorse e supporti esterni.

Conclusioni

Nel loro insieme, i risultati delineano un universo caratterizzato da buona salute percepita e discreta capacità lavorativa, ma anche dalla presenza di una quota consistente di soggetti con segnali di vulnerabilità. Patologie croniche, riduzione della capacità lavorativa e punteggi soggettivi bassi rappresentano indicatori precoci di possibili traiettorie di fragilità occupazionale o inattività.

Questa analisi conferma la necessità di monitorare non solo le condizioni di salute oggettive, ma anche la percezione individuale della capacità lavorativa, spesso più sensibile nel rilevare fragilità emergenti. L'integrazione di valutazioni fisiche, psicologiche e autopercepite può costituire un approccio utile a prevenire il declino funzionale e promuovere percorsi di benessere e sostenibilità lavorativa.

Gli orientamenti rispetto al salario di riserva

Tornando a ragionare sulle variabili che influenzano la propensione a un rientro nel mercato del lavoro, dopo lo stato di salute, un secondo aspetto contemplato dal questionario è l'orientamento individuale circa l'eventualità di ricominciare a lavorare e, in particolare, il **livello di selettività rispetto alle opportunità disponibili**, misurato attraverso il c.d. salario di riserva (Tabella 17).

Il primo aspetto da sottolineare è che **soltanto il 17,4% degli intervistati accetterebbe un lavoro purchessia, ovvero qualsiasi stipendio pur di lavorare**. Per converso, **addirittura il 30,5% si dichiara apertamente non interes-**

sato a (ri)cominciare a lavorare. L'incidenza degli "inattivi definitivi" va dal 21,1% degli adulti giovani al 38,9% dei senior, circostanza che conferma **la porosità tra la condizione di inattivo e quella di ritirato dal lavoro** o, se vogliamo, rafforza l'ipotesi che la possibilità di fruire delle varie forme di "pre-pensionamento"[1] – di fatto se non di diritto, come per esempio una cassa integrazione prolungata (Sestito, 2021) – sia una delle principali ragioni dell'inattività in Italia come è stato discusso nel Capitolo 1.3.

Per converso, **la maggioranza dei più giovani rifugge dall'eventualità di accettare qualunque stipendio** e subordina la possibilità di (ri)cominciare a lavorare alla percezione di un salario di riserva (valore medio 1.766 euro mensili) significativamente più elevato rispetto sia a quello dei maturi (1.613 euro), sia a quello dei senior (1.620 euro); se però consideriamo i valori mediani, anche le aspettative salariali dei più giovani ci appaiono in linea con quelle degli altri gruppi (anzi, addirittura inferiori a quelle dei 41-50enni). Viceversa, se si passano a considerare coloro che subordinano l'ipotesi di riprendere a lavorare alla possibilità di ottenere uno stipendio elevato, le aspettative salariali crescono all'aumentare dell'età, fino a raggiungere la media di 3.308 euro tra i senior.

Tabella 17 - Pensando di dovere/volere ricominciare a lavorare, quale sarebbe lo stipendio mensile netto minimo sotto il quale non sarebbe disposto ad accettare l'impiego? (per classi d'età; valori percentuali)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Non sono interessato a ricominciare a lavorare	21,1	27,0	38,9	30,5
Accetterei qualsiasi stipendio, pur di ricominciare a lavorare	15,8	17,0	14,8	17,4
Sarei disposto ad accettare con uno stipendio minimo di almeno…	53,5	46,0	37,6	42,9
Valore medio	*1.766*	*1.613*	*1.620*	*1.663*
Valore mediano	*1.500*	*1.600*	*1.500*	*1.500*
Solo con uno stipendio elevato, adeguato al mio livello di professionalità ed esperienza, di euro…	9,6	10,0	8,7	9,2
Valore medio	*2.136*	*2.330*	*3.308*	*2.550*
Valore mediano	*2.000*	*1.925*	*2.800*	*2.000*

Nel complesso del campione, la disponibilità al lavoro è nella maggioranza dei casi subordinata alla possibilità di ricevere uno stipendio mensile ade-

[1] Ricordiamo che, in base alle indicazioni impartite ai selezionatori, i pensionati in senso stretto non andavano inseriti nel campione da intervistare.

guato (42,9%: il valore medio dello stipendio atteso è di 1.663 euro, quello mediano 1.500 euro) o elevato in ragione della professionalità e dell'esperienza (9,2%; valore medio 2.550 euro; valore mediano 2.000 euro). Tra coloro che accetterebbero di lavorare indicando una soglia stipendiale non necessariamente elevata, solo il 5,1% non va oltre i 1.000 euro, e solo il 14,7% non va oltre i 1.200; tutti gli altri (85,3%) sarebbero disponibili a lavorare solo con uno stipendio compreso tra 1.250 e 13.000(!) euro, con due addensamenti intorno ai 1.500 (soglia indicata dal 15,3%) e ai 2.000 euro (soglia indicata dal 13,6%). Per quanto comprensibili – e leggermente al di sotto dello stipendio netto medio in Italia – è chiaro che **queste aspettative pongono la gran parte degli intervistati fuori dall'orbita dei c.d. *bad jobs***, definiti *in primis* dal loro basso livello salariale, per i quali la domanda spesso eccede l'offerta disponibile. Vale dunque la pena approfondire le caratteristiche del piccolo gruppo di intervistati che si dichiarano disponibili a lavorare per qualunque stipendio.

In particolare, la quota di coloro che pur di lavorare accetterebbero qualsiasi salario sale al 39,3% nel gruppo di quanti esprimono l'intenzione di riprendere a lavorare una volta risolti i loro problemi di salute o familiari (quasi a ribadire il "costo" che ha per loro l'inattività forzata), mentre si azzera tra quanti intendono riprendere a lavorare una volta finita la pausa che si sono presi. Anche le aspettative salariali seguono questa stessa distribuzione: più alte tra coloro che considerano la loro situazione ormai definitiva, ovvero che si sono presi una pausa; più basse per chi ha perso la speranza di trovare un lavoro o attende di risolvere i propri problemi di salute o familiari. Così come, tra coloro che lavorano in nero, le attese salariali degli irregolari "forzati" (quelli, cioè, che risiedono in zone in cui è difficile trovare un lavoro regolare o ritengono di avere un'età troppo avanzata per essere messi in regola) sono molto più contenute rispetto a quelle di chi ha un approccio più strumentale, apprezzando la possibilità di guadagnare di più lavorando in nero o di continuare a godere di sussidi e agevolazioni.

Come ci si poteva attendere, l'attesa di guadagno è particolarmente elevata per coloro che dichiarano di non avere bisogno di lavorare. In questo, come praticamente in tutti gli altri casi, lo stipendio mediano è però significativamente inferiore a quello medio, circostanza che porta a ridimensionare le aspettative salariali del campione di intervistati (Tabella 18).

Tabella 18 - Pensando di dovere/volere ricominciare a lavorare, quale sarebbe lo stipendio mensile netto minimo sotto il quale non sarebbe disposto ad accettare l'impiego? (per classi d'età; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
Non sono interessato a ricominciare a lavorare	75,6	36,4	52,4	10,0	10,8
Accetterei qualsiasi stipendio, pur di ricominciare a lavorare	–	3,0	18,1	20,0	25,2
Sarei disposto ad accettare con uno stipendio minimo di almeno…	12,2	39,4	23,8	63,8	53,2
Valore medio	*2.200*	*1.711*	*2.138*	*1.609*	*1.490*
Valore mediano	*2.000*	*1.600*	*1.550*	*1.600*	*1.500*
Solo con uno stipendio elevato, adeguato al mio livello di professionalità ed esperienza, di euro…	12,2	21,2	5,7	6,3	10,8
Valore medio	*3.760*	*2.586*	*2.067*	*2.320*	*2.400*
Valore mediano	*3.000*	*2.500*	*1.750*	*2.000*	*2.000*

Dal punto di vista della distribuzione territoriale, infine, le aspettative salariali più elevate si registrano nel Nord-Est (1.904 euro), quelle più contenute nel Centro (1.543 euro), mentre a livello regionale il valore più basso è quello della Puglia (1.475 euro).

FOCUS 2 - Ancora sul salario di riserva

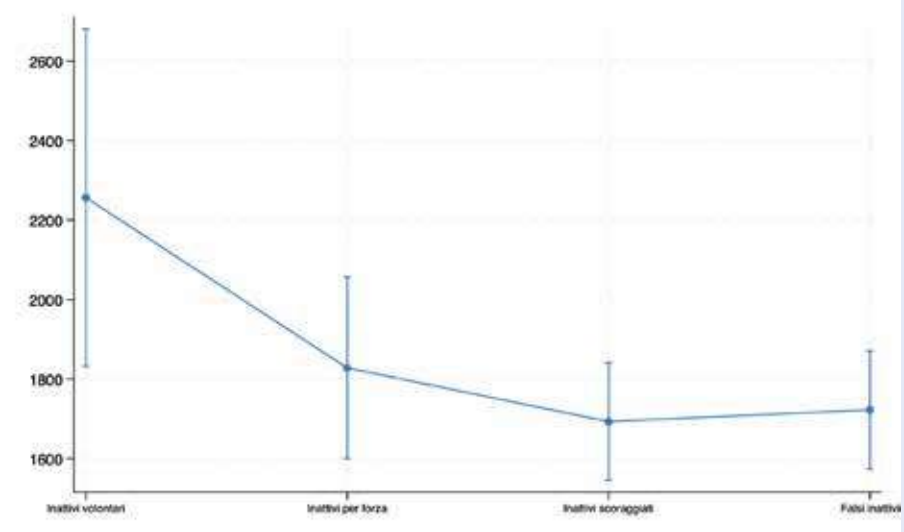
di Teodora Erika Uberti

In questo focus ci concentriamo su un'analisi predittiva della disponibilità a uscire dalla condizione di inattività e al salario di riserva accettabile per rientrare nel mercato del lavoro (cfr. Nota metodologica per i dettagli tecnici).
In primo luogo, attraverso un modello *logit* abbiamo stimato, per ciascun tipo di inattivo, la probabilità predetta di voler uscire dall'inattività. In termini semplici, queste probabilità possono essere lette come la quota attesa di persone che, a parità delle altre caratteristiche considerate nel modello, dichiarano di voler rientrare nel mercato del lavoro. I risultati mostrano differenze marcate tra i gruppi: la probabilità predetta a voler ritor-

nare nel mercato del lavoro è relativamente bassa tra gli inattivi volontari (43%) e aumenta per gli inattivi per forza (50%). Al contrario, risulta molto elevata per i falsi inattivi (88%) e per gli inattivi scoraggiati (90%). Questo risultato è particolarmente rilevante, poiché indica che, almeno in questo campione di uomini inattivi, la condizione di inattività non si traduce necessariamente in una mancanza di volontà di rientrare nel mercato del lavoro, ma anzi esistono differenze molto marcate a seconda dell'origine di tale inattività: come ci si potrebbe aspettare coloro i quali scelgono liberamente (inattivi volontari) la loro condizione di inattività, non intendono uscirne, mentre chi si trova per cause differenti (per esempio scoraggiati o falsi inattivi, che comunque restano ancorati al mondo del lavoro attraverso occupazioni irregolari) la volontà di tornare nel mercato del lavoro è estremamente elevata.

Limitando l'analisi ai rispondenti che hanno indicato un salario di riserva, ovvero il salario minimo al quale sarebbero disposti ad accettare un lavoro, emergono risultati in parte speculari rispetto alle probabilità di uscita dall'inattività (Figura 1). La figura riporta il salario predetto per le diverse tipologie di inattivi, rappresentato dal punto centrale, insieme agli intervalli di confidenza (IC al 95%). Sebbene le differenze tra i gruppi non risultino statisticamente significative – poiché gli intervalli di confidenza al 95% si sovrappongono ampiamente – è comunque possibile osservare alcune tendenze di fondo nei livelli dei salari attesi che ci aiutano a comprendere meglio le caratteristiche dell'inattività.

Figura 1 - Salario di riserva (IC 95%)



In particolare, il salario predetto risulta più elevato per gli inattivi volontari (2.256 euro mensili), seguito dagli inattivi per forza (1.828 euro), dai falsi inattivi (1.723 euro) e, infine, dagli inattivi scoraggiati (1.693 euro). Si tratta in tutti i casi di valori superiori a un salario minimo mensile di circa 1.500 euro, calcolato assumendo un salario orario pari a 9 euro.
In termini interpretativi, questi risultati suggeriscono che i gruppi meno propensi a rientrare nel mercato del lavoro tendono ad avere aspettative salariali più elevate (per esempio gli inattivi volontari), mentre coloro che dichiarano una maggiore disponibilità a uscire dall'inattività sembrano disposti ad accettare salari relativamente più bassi (inattivi scoraggiati), ma comunque più elevati di un salario minimo.
Nel complesso, questi risultati molto variegati indicano come eventuali politiche di attivazione dovrebbero tener conto della forte eterogeneità interna al gruppo degli inattivi, differenziando gli interventi in base alle motivazioni, ai vincoli e alle aspettative che caratterizzano ciascun profilo.

Rimettersi in gioco: l'interesse verso i percorsi formativi

Dopo le condizioni di salute/capacità lavorativa e il grado di flessibilità salariale, la terza dimensione che abbiamo considerato è **l'interesse/disponibilità a frequentare dei corsi di formazione/riqualificazione professionale** per migliorare le chance di trovare un impiego.

Il dato che più sorprende – e preoccupa – è costituito dall'altissima quota (40,1%) di soggetti non interessati. Per converso, a fronte di un 44,9% che si dichiara interessato e disponibile se ne avesse la possibilità, il 15% dichiara di averne già frequentati o di stare frequentandoli al momento dell'intervista. Atteso che il rafforzamento delle proprie competenze è ritenuto, a livello internazionale, la migliore strategia per "rimettersi in gioco", non può non sconcertare **la scarsa propensione a investire nella propria riqualificazione**. Va però osservato che il grado di interesse è molto variabile tra i diversi gruppi, segnando un minimo tra gli "inattivi benestanti" e raggiungendo invece quote molto più elevate tra gli scoraggiati e occupati in nero (i falsi inattivi). **Gli scoraggiati si confermano dunque come il gruppo più "meritevole" di essere intercettato dalle politiche a sostegno della loro *employability***, sebbene possa sconcertare il fatto che diversi di loro dichiarano di avere già frequentato dei corsi di formazione, evidentemente senza poi ottenere un beneficio occupazionale duraturo.

Considerando le varie fasce d'età, tanto l'interesse potenziale, quanto il fatto di averne già frequentati, sono più presenti tra gli adulti giovani;

per converso, le percentuali si riducono negli altri due gruppi incluso, in particolare, il collettivo dei maturi che pure, verosimilmente, è quello potenzialmente più bisognoso di interventi di riqualificazione. Inoltre, l'interesse è molto più elevato – fino a sfiorare i tre quarti degli intervistati – tra coloro che hanno sempre sognato di avere un lavoro (pur avendo ormai perso la speranza di trovarlo) e tra coloro che riprenderanno a lavorare una volta finiti i risparmi. Smentendo il c.d. "effetto San Matteo", **l'interesse per le opportunità di formazione/riqualificazione è inoltre più diffuso tra i meno istruiti che non tra coloro che hanno un'istruzione di livello universitario**. Un altro segnale che incoraggia a investire di più, anche con approcci innovativi, in questa direzione.

Fino a qui per quanto riguarda le dimensioni che abbiamo selezionato tra le innumerevoli che, come sappiamo, influiscono sui comportamenti dell'offerta di lavoro potenziale. Ciò premesso, vi è ora da chiedersi quali sono le intenzioni e le aspettative che gli intervistati hanno rispetto al loro futuro personale e, in particolare, se e quando prevedono di ripresentarsi sul mercato del lavoro retribuito.

Inattivi definitivi, Inattivi rassegnati, Inattivi in attesa, Temporaneamente inattivi, Costretti all'attivazione

La batteria di risposte contemplate dal questionario (Tabella 19) ci consente di individuare l'incidenza, all'interno del nostro campione, di cinque differenti profili di maschio adulto inattivo in rapporto alle loro previsioni per il futuro e, in particolare, alla loro intenzione e possibilità di riprendere a lavorare: li chiameremo gli **inattivi definitivi**, gli **inattivi rassegnati**, gli **inattivi in attesa**, i **temporaneamente inattivi**, gli **inattivi costretti all'attivazione**.

Il primo gruppo, composto da coloro che considerano la loro situazione ormai definitiva, è quello di gran lunga maggioritario: a esso afferiscono infatti ben quasi quattro intervistati su dieci, e questo è già in sé un dato estremamente significativo. Crescendo all'aumentare dell'età, la tendenza a considerare l'inattività come condizione definitiva coinvolge la maggioranza assoluta dei senior, rafforzando l'idea di **una transizione "naturale" al pensionamento per chi ha superato la soglia dei 50 anni**. Si tratta di un comportamento "storicamente" presente in Italia, dove la perdita del lavoro, a una certa età, ha spesso significato la "porta d'accesso" all'esclusione definitiva dal mercato del lavoro (Zucchetti, 2005). Al tempo stesso, va però sottolineato come oltre il 40% di quanti considerano definitiva la loro situazione è impiegato nell'economia informale, perlopiù in maniera continuativa, circostanza che può evidentemente funzionare da disincen-

tivo a ripresentarsi sul mercato del lavoro ufficiale (e che, in ogni caso, dà conto una volta di più del carattere solo "figurato" di una quota rilevante dell'inattività).

Il secondo gruppo è formato da quanti abbiamo scelto di definire **"rassegnati"**: si tratta di poco meno di un quarto del campione che si riconosce nell'affermazione "*Avere un lavoro è sempre stato un mio sogno, ma i tentativi di trovarlo sono falliti e comincio a non avere più speranza di trovarne uno*". In questo caso, l'incidenza è molto più elevata tra gli adulti giovani e i maturi, confermando l'ipotesi di un "effetto coorte" che ha storicamente penalizzato chi ha fatto il proprio ingresso nell'età attiva dopo il definitivo declino della società salariale. Dal punto di vista dell'autodefinizione, i "rassegnati" si distribuiscono equamente (44,0% in entrambi i casi) tra scoraggiati e occupati in nero (in questo caso, però, prevalentemente in modo sporadico).

Tabella 19 - Guardando invece al suo futuro personale pensa che… (per classi d'età; valori percentuali)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
La mia situazione ormai è definitiva per cui penso continuerò a vivere così anche nei prossimi anni	22,8	31,0	54,4	38,5
INATTIVI DEFINITIVI	*22,8*	*31,0*	*54,4*	*38,5*
Non appena avrò risolto i miei problemi di salute vorrei iniziare a lavorare	4,4	10,0	6,7	6,8
Non appena non dovrò più occuparmi dei bisogni dei miei familiari vorrei iniziare a lavorare	10,5	11,0	5,4	8,7
INATTIVI IN ATTESA	*14,9*	*21,0*	*12,1*	*15,5*
Terminata questa pausa che mi sono preso, conto di iniziare a lavorare	17,5	13,0	8,7	11,6
TEMPORANEAMENTE INATTIVI	*17,5*	*13,0*	*8,7*	*11,6*
Avere un lavoro è sempre stato un mio sogno, ma i tentativi di trovarlo sono falliti e comincio a non avere più speranza di trovarne uno	28,1	29,0	15,4	24,2
INATTIVI RASSEGNATI	*28,1*	*29,0*	*15,4*	*24,2*
Una volta finiti i risparmi dovrò per forza trovarmi un lavoro	14,0	1,0	6,0	7,0
INATTIVI COSTRETTI ALL'ATTIVAZIONE	*14,0*	*1,0*	*6,0*	*7,0*
Altro	2,6	5,0	3,4	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Seguono coloro che abbiamo scelto di chiamare i soggetti **"in attesa"**, ovvero che desiderano ricominciare a lavorare, ma questa possibilità è per loro subordinata alla soluzione dei propri problemi di salute (*Non appena avrò risolto i miei problemi di salute vorrei iniziare a lavorare*) o familiari (*Non appena non dovrò più occuparmi dei bisogni dei miei familiari vorrei iniziare a lavorare*): poco meno di due intervistati su dieci si riconoscono in questa situazione. D'altro canto, ben il 75% degli intervistati in attesa di risolvere i propri problemi di salute aveva a suo tempo dichiarato di non lavorare per ragioni di salute/inabilità; addirittura, il 94,4% di chi desidera ricominciare a lavorare quando non dovrà più occuparsi di assistenza si era appunto definito inattivo per ragioni di conciliazione con le proprie responsabilità di cura.

Leggermente più numeroso il gruppo di coloro che contano di iniziare a lavorare una volta terminato il periodo di pausa che si sono concessi (li abbiamo definiti **"temporaneamente inattivi"** (*Terminata questa pausa che mi sono preso, conto di iniziare a lavorare*), anche se non necessariamente questo gruppo si sovrappone a quello dei sabbatici, che ha a che vedere con la condizione attuale effettiva.

Infine, con solo il 7% delle risposte, vi sono i **"costretti all'attivazione"**, che ammettono come "*Una volta finiti i risparmi dovrò per forza trovarmi un lavoro*". Oltre la metà di costoro, però, si è definito scoraggiato dopo i molti tentativi falliti o per mancanza di opportunità, così che vi è da temere che il loro imperativo di lavorare finirà con lo scontrarsi con la difficoltà nel trovare un'occupazione adeguata.

Diverse forme di inattività e traiettorie attese

È sicuramente interessante osservare come gli orientamenti verso il futuro siano correlati alle ragioni addotte per motivare la propria condizione di inattività e al livello di volontarietà di tale situazione (Tabella 20). Al di là del caso specifico dei "sabbatici" (che, come ci si poteva aspettare, optano in massa per l'intenzione di riprendere a lavorare una volta terminata la pausa che si sono presi), due dati in particolare meritano di essere sottolineati.

Il primo riguarda l'altissima percentuale di "benestanti" che considera la propria situazione definitiva, di fatto escludendo la possibilità di una "riattivazione" (o "attivazione", nei numerosi casi in cui costoro non hanno mai avuto un lavoro retribuito). La seconda, che fa anch'essa molto riflettere seppure per differenti ragioni, riguarda il fatto che oltre la metà degli scoraggiati dubita della possibilità di riuscire a coronare il sogno di trovare un lavoro.

Tabella 20 - Guardando invece al suo futuro personale pensa che… (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
La mia situazione ormai è definitiva per cui penso continuerò a vivere così anche nei prossimi anni	95,1	3,0	36,2	12,5	46,0
Non appena avrò risolto i miei problemi di salute vorrei iniziare a lavorare	–	–	20,0	3,8	2,9
Non appena non dovrò più occuparmi dei bisogni dei miei familiari vorrei iniziare a lavorare	2,4	–	32,4	–	0,7
Terminata questa pausa che mi sono preso, conto di iniziare a lavorare	2,4	81,8	3,8	10,0	5,0
Avere un lavoro è sempre stato un mio sogno, ma i tentativi di trovarlo sono falliti e comincio a non avere più speranza di trovarne uno	–	6,1	3,8	55,0	31,7
Una volta finiti i risparmi dovrò per forza trovarmi un lavoro	–	9,1	2,9	18,8	5,8
Altro	–	–	1,0	–	7,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Ugualmente interessante è chiedersi se gli orientamenti verso il futuro siano influenzati dalle ragioni per le quali è terminato l'ultimo lavoro (escludendo, dunque, dall'analisi coloro che non hanno mai avuto un'occupazione retribuita).

Considerando i dati della Tabella 21 spicca innanzitutto, nel gruppo di coloro che intendono ricominciare a lavorare quando non dovranno più occuparsi dei loro familiari bisognosi, l'elevatissima quota di persone che si sono dimesse volontariamente (poco meno dei due terzi del gruppo); per di più, se sommate a coloro che hanno chiuso la propria attività autonoma, arriviamo a sfiorare l'80%. Sembrerebbe, dunque, che – al pari di quanto avviene tradizionalmente per molte donne – **siano state proprio le difficoltà sul fronte della conciliazione a provocare una fuoriuscita precoce dal mercato del lavoro, ben più spesso di quanto quest'ultima abbia incoraggiato l'assunzione di un ruolo di caregiver**. In particolare, soltanto il 3,0% dei soggetti "in attesa" per motivi familiari ha alle spalle un licenziamento.

Speculare, da questo punto di vista, la situazione di coloro che, pur avendo sempre sognato di avere un lavoro "vero", hanno ormai perso la speranza: in questo caso, come si può osservare, solo in poco più di due casi su dieci la transizione all'inattività è avvenuta volontariamente, mentre

cresce molto la quota di coloro che hanno subito un licenziamento (avvenuto addirittura in quasi un terzo dei casi), non si sono visti rinnovare il contratto a termine o non hanno più avuto l'occasione di lavorare sia pure in modo occasionale. È significativo che questo è anche l'unico gruppo che registra una quota, sia pure molto piccola, di soggetti che hanno smesso di lavorare perché non più disponibili a farlo irregolarmente.

Come ci si poteva attendere, le dimissioni volontarie, ovvero la cessazione della propria attività autonoma, sono molto ricorrenti come ragione per la quale è terminato l'ultimo lavoro anche tra coloro che intendono riprendere a lavorare terminato il loro periodo di pausa, arrivando a interessare quasi sei intervistati su dieci.

Infine, chi intende posticipare il suo reingresso nella vita attiva al momento in cui avrà finito i propri risparmi, e dunque ne sarà costretto, ha spesso alle spalle contratti di lavoro temporanei, ai margini dello statuto tipico della vecchia "società salariale", e – sembra di potere affermare – una relazione con lavoro di tipo sostanzialmente strumentale.

Tabella 21 - Qual è la ragione principale per la quale è terminato il suo ultimo lavoro? (per prospettive per il futuro; valori percentuali)

	Situazione ormai definitiva	Comincerà a lavorare dopo aver risolto i problemi di salute	Comincerà a lavorare quando non dovrà più occuparsi dei familiari	Comincerà a lavorare terminata la pausa che si è preso	Il lavoro è sempre stato un sogno ma comincia a non avere più speranza	Dovrà trovarsi un lavoro una volta finiti i risparmi	Altro
Il contratto/la collaborazione è terminato/a	15,3	13,0	9,1	5,4	22,1	28,0	20,0
Mi sono dimesso volontariamente	21,2	34,8	63,6	40,5	15,6	24,0	10,0
Sono stato licenziato	21,2	17,4	3,0	13,5	31,2	20,0	20,0
Ho chiuso la mia attività autonoma	16,5	8,7	15,2	18,9	5,2	20,0	–
Non mi hanno più chiamato per lavori occasionali, a chiamata, ecc.	7,1	17,4	6,1	8,1	18,2	4,0	20,0
Non ero più disponibile a lavorare "in nero"	1,2	–	–	–	3,9	–	–
Altro	16,5	8,7	3,0	13,5	3,9	4,0	30,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Calcolando invece le percentuali per riga e non per colonna, vi è un dato che deve essere assolutamente sottolineato e che riguarda coloro che hanno perso il lavoro a causa di un licenziamento. Oltre il 40% ritiene di non avere speranza di trovarne uno nuovo, e un ulteriore 30,5% di costoro pensa che la sua situazione sia ormai definitiva. Al di là della varietà di motivazioni che possono averlo provocato, questi risultati restituiscono forte l'impressione che **il licenziamento continui a rappresentare, se non proprio uno stigma sociale, una ragione di forte demotivazione** (si veda il Capitolo 4.4); incoraggiando dunque il ricorso a interventi tempestivi, che rimettano subito in pista quanti hanno perso involontariamente il lavoro, prevenendo la loro caduta dalla disoccupazione all'inattività.

Nel successivo capitolo torneremo a interrogarci sugli orientamenti verso il futuro, commentando i risultati di una *cluster analysis* finalizzata ad approfondire il rapporto tra intenzionalità e durata dell'inattività. Da essa, come vedremo, emergerà un'ulteriore tipologia di maschi adulti inattivi: una sorta di specificazione dei profili degli inattivi definitivi, rassegnati, in attesa, temporanei, costretti all'attivazione, che ci consentirà di dire qualcosa di più rispetto allo "spazio" esistente per iniziative a favore dell'attivazione.

Vi è però, sulla base delle analisi bivariate, un'altra indicazione che merita di essere segnalata. Incrociando le risposte fornite alla domanda relativa alle prospettive future con quelle riguardo il modo in cui gli intervistati vivono la loro attuale situazione, emerge una singolare sovrapposizione tra i pareri formulati da due gruppi molto diversi, ma accomunati da un atteggiamento di sostanziale rassegnazione. Tanto coloro che imputano l'attuale situazione ai propri errori commessi in passato, quanto coloro che la ritengono la conseguenza di una società ingiusta che esclude e non sostiene abbastanza, sottoscrivono in oltre un terzo dei casi l'opinione che essa sia ormai definitiva, prevedendo di continuare a vivere così anche nei prossimi anni. E, una quota di poco più cospicua, sempre in entrambi i gruppi, risponde che avere un lavoro è sempre stato un sogno ma anche, alla luce dei molti tentativi falliti, di avere ormai perso le speranze. In buona sostanza, per quanto diversa, se non addirittura opposta, possa essere la diagnosi del problema – in un caso focalizzata su un *locus of control* interno, nell'altro su un *locus* esterno –, la terapia sembrerebbe essere in entrambi i casi inesistente. **Sollevando una volta di più la questione della grave insufficienza delle iniziative per la riattivazione**.

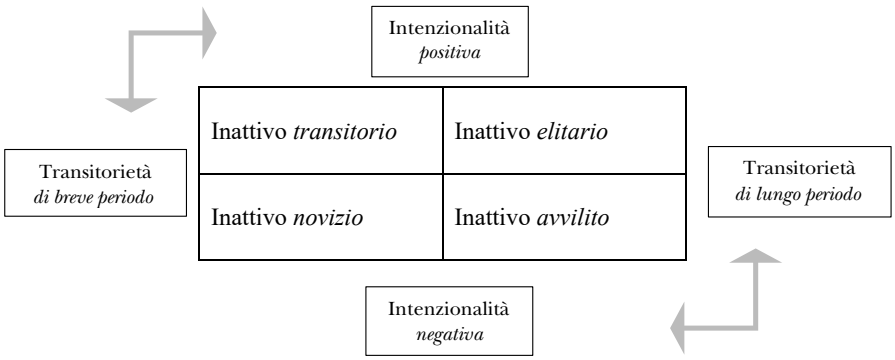
4.6. La relazione tra intenzionalità e durata della condizione di inattività

di Augusto Cocorullo

Come si è anticipato, questo capitolo è dedicato ad approfondire ulteriormente la dimensione dell'intenzionalità dell'inattività nel suo interrelarsi con la prospettiva temporale della durata, attraverso la tecnica della *cluster analysis*, le cui caratteristiche sono descritte nella Nota metodologica.

L'analisi si baserà su una **matrice interpretativa** che incrocia il **grado di intenzionalità** associato alla condizione di inattività con la sua durata attesa: sull'asse verticale si colloca l'intenzionalità, da bassa ad alta; su quello orizzontale, la **transitorietà percepita**, dall'orizzonte di breve periodo a quello di lungo periodo.

Figura 1 - Matrice intenzionalità-durata dell'inattività



In maniera più analitica, il grado di intenzionalità attribuito dagli intervistati alla propria condizione di non lavoro si riferisce a quanto l'inattività è percepita come scelta, più o meno consapevole, oppure come esito subito di vincoli esterni, eventi biografici, fallimenti di mercato. Quanto alla transitorietà attesa della condizione di inattività, ci si riferisce all'alternativa se essa viene immaginata come parentesi di breve periodo, destinata a chiudersi in tempi relativamente rapidi, o al contrario come situazione destinata a prolungarsi, priva di un orizzonte temporale definito.

L'asse verticale della matrice rappresenta quindi l'intenzionalità, che cresce salendo verso l'alto; l'asse orizzontale restituisce la durata attesa, con l'area di sinistra occupata da condizioni percepite come transitorie e quella di destra da forme di inattività percepite come stabili o di lungo periodo. L'incrocio tra queste due dimensioni genera quattro quadranti, che possono essere letti come altrettanti tipi di uomo adulto inattivo: l'**"inattivo transitorio"**, l'**"inattivo elitario"**, l'**"inattivo novizio"** e l'**"inattivo avvilito"**.

Nel quadrante in alto a sinistra si colloca l'**inattivo transitorio**, caratterizzato da un elevato grado di intenzionalità e da un orizzonte di breve periodo. In questo profilo possono rientrare gli uomini che leggono l'uscita dal lavoro come una sospensione temporanea: un intervallo in cui prendersi cura di sé, della famiglia, di un progetto personale, o investire in formazione e riqualificazione. L'inattività può essere una pausa strategica, quasi un "tempo di mezzo" funzionale a riposizionarsi sul mercato del lavoro o a riequilibrare carichi e priorità di vita, senza implicare una rottura irreversibile del legame con il lavoro.

Nel quadrante in alto a destra troviamo l'**inattivo elitario**, con elevata intenzionalità e percezione di lunga durata. Qui l'inattività è resa possibile da risorse economiche, patrimoniali o relazionali che consentono di vivere stabilmente fuori dal lavoro retribuito senza precipitare nell'indigenza. Si tratta di posizioni che potrebbero intrecciarsi con orientamenti *anti-work* in senso stretto, con la valorizzazione di forme di autorealizzazione non mediate dal mercato del lavoro, oppure con situazioni di rendita o semirendita (pensioni anticipate, redditi da proprietà, sostegni familiari robusti).

All'estremo opposto sul versante dell'intenzionalità, in basso a sinistra, si colloca l'**inattivo novizio**: bassa intenzionalità, orizzonte di breve periodo. L'elemento distintivo è qui la *novità* dello status: l'uomo inattivo novizio tende a collocare nel futuro un possibile rientro nel mercato del lavoro.

Infine, nel quadrante in basso a destra si colloca l'**inattivo avvilito**, caratterizzato da bassa intenzionalità e orizzonte di lunga durata. È il profilo che teoricamente più si avvicina alla figura del *discouraged worker*, ma ne amplia il significato: non si tratta soltanto di chi ha smesso di cercare lavoro perché convinto di non trovarlo, bensì di chi sente di essere intrappolato in una condizione di non lavoro che si prolunga ben oltre le sue intenzioni originarie.

Transitori, elitari, novizi, avviliti

Questa matrice intenzionalità-durata trova un ancoraggio empirico in un insieme selezionato di item presenti nel questionario impiegato per la nostra survey. Le quattro domande qui considerate consentono infatti di co-

gliere, da un lato, la **posizione oggettiva** dei rispondenti rispetto al lavoro (tipo di condizione, durata nel tempo) e, dall'altro, il **significato soggettivo** attribuito alla propria situazione (grado di soddisfazione complessiva, aspettative sul futuro). È dall'incrocio di questi piani che prende forma la distinzione tra inattività transitoria e di lungo periodo, voluta e subita.

Per passare dalla matrice teorica intenzionalità-durata a una tipologia empiricamente fondata di uomini inattivi, è stata condotta, come si è anticipato, una *cluster analysis* sul sottocampione degli intervistati che risultano inattivi secondo la definizione statistica e che hanno fornito risposta completa a queste quattro domande chiave:

a) **condizione attuale** (tipi di inattività: pausa intenzionale, impossibilità per salute, cura di familiari, scoraggiamento, mancanza di opportunità adeguate, lavoro sporadico o informale, ecc.);

b) **durata della condizione** (dalla situazione "da sempre" a periodi inferiori all'anno);

c) **livello di soddisfazione complessiva** (soddisfazione, adattamento neutro, insoddisfazione, forte insoddisfazione);

d) **aspettative sul futuro** (condizione percepita come definitiva, pausa destinata a concludersi, rientro subordinato alla soluzione di vincoli specifici, perdita di speranza dopo ripetuti tentativi, necessità di cercare lavoro una volta esaurite le risorse, ecc.).

Pur in assenza di tipi "puri", la struttura dei cluster restituisce quattro configurazioni dominanti, che è possibile descrivere come segue.

Un primo gruppo raccoglie gli uomini che dichiarano di essersi presi una pausa dal lavoro *per dedicarsi a sé stessi, ai propri interessi o a ciò che più conta nella vita*, con durate prevalentemente brevi (meno di un anno o pochi anni) e con aspettative esplicite di rientro nel lavoro al termine di questo periodo. Sul piano valutativo, questi soggetti tendono a descriversi relativamente soddisfatti nelle sfere affettive e relazionali, pur evidenziando insoddisfazione o ambivalenza rispetto alla propria condizione professionale. Questo cluster rappresenta la concretizzazione empirica del profilo di **inattivo transitorio**, la cui uscita dal lavoro risulta intenzionale. L'inattività è pensata come investimento temporaneo (nella salute, nella cura di sé, nella formazione) che dovrebbe consentire, nel medio termine, un riposizionamento biografico e professionale.

Un secondo cluster è composto in prevalenza da uomini che dichiarano di non lavorare e non cercare lavoro perché *non ne hanno bisogno* (redditi alternativi, pensioni anticipate, rendite, sostegno familiare), con condizioni che durano da molti anni o *da sempre, da quando hanno terminato gli studi.* In questo gruppo si osservano livelli elevati di soddisfazione complessiva e rappresentazioni del futuro in cui la situazione attuale è definita come sostanzialmente definitiva: non si prevede di rientrare nel mercato del la-

voro. Si tratta del corrispettivo empirico dell'**inattivo elitario**: un'inattività strutturale, resa possibile da risorse economiche e patrimoniali. Qui l'uscita dal lavoro assume i contorni di una vera e propria strategia di distacco dal mondo produttivo, non di una caduta involontaria fuori dal mercato.

Un terzo cluster intercetta uomini che si trovano in condizione di non lavoro da tempi relativamente brevi, spesso a seguito di eventi puntuali (perdita del lavoro, esigenze di cura familiare, problemi di salute) e che esprimono un desiderio di rientro subordinato alla soluzione di tali vincoli ("*non appena avrò risolto i problemi di salute*", "*non appena non dovrò più occuparmi dei bisogni dei familiari*"). Sul versante della soddisfazione, questi soggetti tendono a collocarsi in posizioni intermedie: non completamente soddisfatti, ma nemmeno del tutto insoddisfatti, sottolineando piuttosto l'idea di essersi "*adattati alla situazione*". Questo gruppo si avvicina al profilo di **inattivo novizio**: l'inattività non è intenzionale, ed è ancora percepita come una parentesi non definitiva. Il legame biografico con il lavoro è forte: la storia occupazionale recente influenza in modo marcato la lettura del presente, e il futuro è ancora immaginato come rientro possibile nel lavoro, purché cambino le condizioni familiari, di salute o di contesto.

Infine, un quarto cluster raccoglie soggetti che dichiarano di non lavorare e non cercare lavoro perché scoraggiati dopo molti tentativi falliti, o perché non vedono opportunità adeguate (salari troppo bassi, condizioni svantaggiose, capacità sottovalutate). La durata dell'inattività è spesso lunga (diversi anni fino a oltre il decennio), i livelli di insoddisfazione sono elevati e, soprattutto, l'orizzonte futuro è marcato dalla perdita di speranza ("*i tentativi di trovarlo sono falliti e comincio a non avere più speranza di trovarne uno*"). In altri casi, la consapevolezza che, "*una volta finiti i risparmi*", sarà necessario cercare lavoro convive con una forte ambivalenza e con un vissuto di logoramento. L'inattività non è scelta, ma subita e cronicizzata; il lavoro appare al contempo necessario e irraggiungibile.

Successivamente, per rendere più intellegibile la fisionomia dei quattro tipi scaturiti dalla *cluster analysis*, il commento ai risultati è stato condotto lungo un doppio binario analitico. Da un lato, l'attenzione si è concentrata sul contenuto delle singole domande utilizzate per costruire la tipologia – la condizione attuale, la durata della situazione, la soddisfazione complessiva, le aspettative sul futuro – esaminando, per ciascun item, come si distribuiscono le diverse modalità di risposta all'interno dei quattro gruppi. Dall'altro lato, le stesse distribuzioni sono state lette per profilo, mettendo a fuoco le combinazioni ricorrenti che caratterizzano, di volta in volta, gli inattivi elitari, i novizi, i transitori e gli sfiduciati. È proprio da questa lettura incrociata – per item e per profilo – che emerge la coerenza tra la matrice intenzionalità-durata, i cluster empirici e le traiettorie di inattività ricostruite a partire dai dati della survey.

La Tabella 22 mostra con molta chiarezza che i quattro cluster aggregano combinazioni specifiche di condizioni. Fra gli inattivi elitari spicca l'affermazione "*non ho bisogno di lavorare*": il 41,3% degli appartenenti a questo cluster dichiara di non lavorare e non cercare lavoro per assenza di bisogno economico, a fronte di un 9,9% sul totale del campione. A ciò si affianca una quota molto rilevante di uomini che indicano motivi di salute/inabilità (45,3%), ben oltre il 14,3% registrato sul totale. Si delinea così un profilo composto da inattività "protetta": da un lato, rendite o risorse alternative; dall'altro, situazioni di invalidità o fragilità cronica che stabilizzano nel tempo la distanza dal mercato del lavoro. Motivi di cura familiare, periodi sabbatici, scoraggiamento e lavoro in nero risultano marginali in questo cluster.

Tabella 22 - Qual è, dunque, la sua reale condizione in questo momento? (valori percentuali)

	Inattivi novizi	Inattivi elitari	Inattivi transitori	Inattivi avviliti	Totale
Non lavoro e non cerco lavoro perché non ho bisogno di lavorare	–	41,3	1,0	5,7	9,9
Non lavoro e non cerco lavoro perché non posso farlo per ragioni di salute/ inabilità	2,4	45,3	5,2	11,3	14,3
Non lavoro e non cerco lavoro perché devo occuparmi di familiari o di altre persone bisognose di cura e assistenza	33,7	–	1,0	10,7	11,1
Non lavoro e non cerco lavoro perché ho preso una pausa per me/i miei interessi/le cose che più contano nella vita	34,9	–	1,0	1,9	8,0
Non lavoro e non cerco lavoro perché sono scoraggiato dopo molti tentativi falliti	4,8	2,7	37,5	6,3	12,6
Non lavoro e non cerco lavoro perché non ci sono opportunità adeguate, salari troppo bassi, condizioni svantaggiose	7,2	–	13,5	5,7	6,8
Lavoro in modo sporadico, quando si presenta l'opportunità	7,2	5,3	7,3	34,6	17,4
Lavoro in maniera continuativa, anche se formalmente non sono occupato, sono impiegato irregolarmente	6,0	4,0	30,2	18,9	16,2
Altro	3,6	1,3	3,1	5,0	3,6

Tra gli inattivi novizi non compaiono i "*non ho bisogno di lavorare*", mentre risultano centrali i motivi di cura e di riorientamento biografico: il 33,7% dichiara di non lavorare perché deve occuparsi di familiari o persone bisognose di cura (contro l'11,1% del totale), e il 34,9% indica esplicitamente

un "periodo sabbatico" per dedicarsi a sé o ai propri interessi (contro l'8% del totale). I motivi di salute sono poco presenti (2,4%), così come scoraggiamento e mancanza di opportunità (12,0% complessivo) e lavoro in nero (13,3%, ben al di sotto del 33,7% generale). Ne emerge un profilo di inattività recente, fortemente intrecciata a responsabilità di cura e a scelte biografiche "di pausa", più che a esclusione strutturale dal lavoro.

Nei transitori, la condizione è segnata dall'intreccio tra scoraggiamento/opportunità carenti e lavoro irregolare. Il 51% indica motivazioni legate allo scoraggiamento e alla mancanza di opportunità (contro il 19,4% del totale), di cui il 37,5% è "*scoraggiato dopo molti tentativi falliti*" e il 13,5% non vede opportunità adeguate. Parallelamente, il 37,5% segnala forme di lavoro in nero (tra sporadico e continuativo), in linea con il valore complessivo ma con una forte concentrazione nel lavoro continuativo irregolare (30,2%, contro il 16,2% del totale). Motivi di salute/cura e periodi sabbatici sono marginali (6,3% e 1,0%). Questo cluster restituisce un'area di margine del mercato del lavoro: uomini che si percepiscono in parte espulsi o sottovalutati, che oscillano tra lavoro irregolare e scoraggiamento.

Nel cluster degli avviliti domina il lavoro in nero: il 53,5% dichiara di lavorare sporadicamente o in maniera continuativa ma irregolare (contro il 33,7% del totale), con un 34,6% che lavora in modo sporadico e un 18,9% in maniera continuativa ma non regolare. I motivi di salute/cura pesano per il 22% (in linea con il dato generale), mentre scoraggiamento e mancanza di opportunità raggiungono l'11,9%, meno che nei transitori ma comunque rilevante. La quota di "*non ho bisogno di lavorare*" è residuale (5,7%), così come le pause per sé (1,9%). In sostanza, gli sfiduciati non sono "fermi": sono collocati in forme di quasi lavoro irregolare, combinato con un vissuto di lungo periodo e di scarsa speranza di cambiamento.

La dimensione della durata

Le distribuzioni per durata (Tabella 23) confermano e complicano la lettura dei profili. Tra gli inattivi elitari il 40,0% dichiara di trovarsi in questa condizione "*da sempre, da quando ha terminato gli studi*", contro l'11,1% del totale; un ulteriore 13,3% è inattivo da almeno 10 anni. Nel complesso, oltre metà del cluster (circa 53-55%, sommando da sempre e da 10 anni o più) si colloca su orizzonti temporali di lunghissimo corso. Le durate inferiori all'anno sono rare (4%). L'inattività qui è strutturale, consolidata biograficamente.

Il cluster novizio concentra una quota molto elevata di inattività recente: il 48,2% si trova in questa condizione da oltre un anno ma meno di due,

e il 28,9% da meno di un anno. Le durate molto lunghe sono marginali (2,4% "da sempre" e 2,4% "da 10 anni o più"). Il profilo è coerente con l'etichetta: una fase transitoria nella biografia, che non ha ancora sedimentato una nuova identità di "inattivo di lungo corso".

Nei transitori, la situazione è meno lineare. Il 39,6% dichiara una inattività di 5-9 anni e il 14,6% di 10 anni o più; solo il 5,2% è inattivo da meno di un anno. Un quinto circa (20,8%) è inattivo da oltre un anno (ma meno di due), e il 15,6% da 2-4 anni. In altri termini, il cluster è popolato da uomini che vivono una transitorietà che si è fatta lunga: l'orizzonte soggettivo può essere di pausa o di rientro, ma la durata oggettiva segnala un'incapacità di trasformare questa attesa in effettiva reintegrazione.

Tra gli avviliti il 50,3% si trova nella situazione attuale da 2-4 anni, il 17,0% da 5-9 anni e il 13,8% da 10 anni o più; solo il 4,4% da meno di un anno. L'inattività è quindi tipicamente medio-lunga, senza però la radicalità biografica degli elitari. Qui l'esperienza temporale è quella di un "tempo che si dilata", in cui la condizione che all'inizio poteva essere pensata come transitoria finisce per essere normalizzata e interiorizzata come quasi definitiva.

Tabella 23 - Da quanto tempo si trova in questa condizione? (valori percentuali)

	Inattivi novizi	Inattivi elitari	Inattivi transitori	Inattivi avviliti	Totale
Da sempre, da quando ho terminato gli studi	2,4	40,0	4,2	6,3	11,1
Da 10 anni o più	2,4	13,3	14,6	13,8	11,6
Da 5-9 anni	8,4	12,0	39,6	17,0	19,6
Da 2-4 anni	9,6	12,0	15,6	50,3	27,1
Da oltre un anno	48,2	18,7	20,8	8,2	21,1
Da meno di un anno	28,9	4,0	5,2	4,4	9,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I livelli di soddisfazione

Le valutazioni di soddisfazione – anticipando qui alcune considerazioni su un tema che sarà approfondito nel Capitolo 4.10 – (Tabella 24) introducono un ulteriore livello di stratificazione fra i profili. Il 40% degli inattivi elitari si dichiara "*completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita*", contro il 10,4% del totale, e solo il 10,7% si dice "*assolutamente insoddisfatto*". Tuttavia, esiste una quota non trascurabile di insoddisfatti (17,3%) e di persone che hanno trovato un equilibrio adattivo (16,0%). L'inattività

è complessivamente associata a un elevato benessere percepito, ma non priva di zone d'ombra, specie laddove l'uscita dal lavoro è mediata da problemi di salute.

Nel cluster novizio, la modalità più frequente è "*soddisfatto per affetti e amicizie ma decisamente insoddisfatto riguardo alla condizione professionale*" (45,8%, contro il 17,9% del totale). Il 27,7% dichiara un equilibrio adattivo; gli insoddisfatti sono il 13,3% e gli assolutamente insoddisfatti il 4,8%. L'inattività appare quindi come tensione tra sfere di vita: la qualità delle relazioni e degli affetti regge, ma il non lavoro viene vissuto come elemento problematico, rispetto al quale ci si adatta, spesso in modo provvisorio.

Tra gli inattivi transitori spicca la quota di assolutamente insoddisfatti: 44,8% (contro il 15,5% sul totale). Gli insoddisfatti sono il 24,0%, mentre solo il 5,2% si dichiara completamente soddisfatto. L'equilibrio adattivo riguarda appena l'11,5% dei soggetti. Qui l'inattività è associata a un forte disagio esistenziale, che si sovrappone a storie di scoraggiamento e di irregolarità lavorativa emerse nella prima tabella.

Nel cluster degli avviliti domina la risposta "*né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione*" (50,3%, contro il 30,5% del totale). Gli insoddisfatti sono il 35,2%, mentre gli "assolutamente insoddisfatti" scendono al 5,7%. La piena soddisfazione è residuale (1,3%). Questo profilo restituisce un adattamento rassegnato: la condizione non è desiderata, ma viene internalizzata e normalizzata, anche grazie a una qualche stabilità (seppur irregolare) del lavoro in nero.

Tabella 24 - Complessivamente, considerando la sua attuale situazione lei si ritiene...? (valori percentuali)

	Inattivi novizi	Inattivi elitari	Inattivi transitori	Inattivi avviliti	Totale
Completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita	7,2	40,0	5,2	1,3	10,4
Soddisfatto per quel che riguarda l'ambito degli affetti e delle amicizie, ma decisamente insoddisfatto riguardo alla condizione professionale	45,8	14,7	14,6	6,9	17,9
Né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione	27,7	16,0	11,5	50,3	30,5
Insoddisfatto	13,3	17,3	24,0	35,2	24,9
Assolutamente insoddisfatto	4,8	10,7	44,8	5,7	15,5
Altro	1,2	1,3	–	0,6	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le aspettative verso il futuro

Le aspettative future completano il quadro, chiarendo il nesso tra durata, intenzionalità e orizzonte biografico (Tabella 25). Il 58,7% degli elitari afferma che "*la situazione è ormai definitiva e continuerò a vivere così anche nei prossimi anni*", contro il 38,5% del totale. Un ulteriore 30,7% lega un eventuale rientro al lavoro alla risoluzione di problemi di salute; le altre forme di aspettativa sono marginali. L'inattività è dunque pensata e progettata come stabile.

Tabella 25 - Guardando invece al suo futuro personale pensa che...? (valori percentuali)

	Inattivi novizi	Inattivi elitari	Inattivi transitori	Inattivi avviliti	Totale
La mia situazione ormai è definitiva per cui penso continuerò a vivere così anche nei prossimi anni	6,0	58,7	18,8	57,9	38,5
Non appena avrò risolto i miei problemi di salute vorrei iniziare a lavorare	–	30,7	3,1	1,3	6,8
Non appena non dovrò più occuparmi dei bisogni dei miei familiari vorrei iniziare a lavorare	31,3	1,3	1,0	5,0	8,7
Terminata questa pausa che mi sono preso, conto di iniziare a lavorare	37,3	2,7	3,1	7,5	11,6
Avere un lavoro è sempre stato un mio sogno, ma i tentativi di trovarlo sono falliti e comincio a non avere più speranza	15,7	4,0	59,4	17,0	24,2
Una volta finiti i risparmi dovrò per forza trovarmi un lavoro	8,4	1,3	12,5	5,7	7,0
Altro	1,2	1,3	2,1	5,7	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,1	100,0

Nel cluster novizio, solo il 6,0% percepisce la situazione come definitiva; al contrario, il 31,3% pensa di lavorare "*non appena non dovrà più occuparsi dei bisogni dei familiari*" e il 37,3% dichiara che, "*terminata questa pausa*", conta di iniziare a lavorare. Sommando queste due modalità, quasi il 70% vede l'inattività come parentesi destinata a chiudersi, condizionata da vincoli di cura o dalla durata della pausa. Tuttavia, il 15,7% afferma che il lavoro è sempre stato un sogno e che i tentativi falliti iniziano a erodere la speranza, e l'8,4% lega il rientro alla fine dei risparmi. Anche tra i novizi, quindi, il rischio di scivolare verso forme di scoraggiamento non è trascurabile.

Nel cluster transitorio, la risposta dominante è: "*avere un lavoro è sempre stato un mio sogno, ma i tentativi di trovarlo sono falliti e comincio a non avere più*

speranza di trovarne uno" (59,4%, contro il 24,2% del totale). Solo il 3,1% parla di una pausa che si concluderà, e il 18,8% considera la situazione definitiva. Il 12,5% spera di trovare lavoro una volta finiti i risparmi. In altri termini, il transitorio è transitorio soprattutto a livello di desiderio, ma i dati mostrano una forte accumulazione di fallimenti e una precarietà economica che rendono il rientro tutt'altro che garantito.

Tra gli avviliti il 57,9% vede la propria situazione come definitiva; il 17% si riconosce nella formula del sogno di un lavoro divenuto quasi irraggiungibile, e un ulteriore 5,7% lega il rientro al lavoro all'esaurimento dei risparmi. Solo quote marginali rimandano a vincoli di salute o di cura. Qui l'inattività è cronicizzata: la speranza di rientro è debole e spesso subordinata al peggioramento delle condizioni economiche.

In sintesi, nel loro insieme, i risultati confermano come la combinazione tra intenzionalità e durata è decisiva: a parità di non lavoro, cambia radicalmente il senso della condizione se essa è scelta o subita, pensata come pausa o come esito definitivo.

4.7. Famiglia, socialità e uso del tempo

di Laura Zanfrini

L'isolamento sociale costituisce, com'è noto, uno dei rischi tradizionalmente associati alla disoccupazione/inattività maschile (Gallie - Paugam, 2000; Gallie et al., 2003; Shukla et al., 2022). Ne abbiamo parlato nella Parte Introduttiva e, soprattutto, nel Capitolo 2.3, dedicato a esplorare la prospettiva psicologica nell'interpretazione delle ragioni e degli effetti dell'inattività.

I risultati emersi dal nostro studio sembrano, come vedremo, tendenzialmente problematizzare tale associazione, illustrando una realtà che vede una copiosa quota di uomini inattivi vivere in famiglia e inseriti in una discreta rete di relazioni parentali e amicali. Ancora una volta, però, il nostro universo di riferimento si delinea come segmentato al proprio interno, con la presenza di situazioni molto differenziate e con implicazioni altrettanto diversificate sul livello di benessere economico, relazionale ed emotivo.

Gli inattivi nel Paese della "famiglia lunga"

Il primo dato che emerge è come **il fenomeno dell'inattività sia correlato alla persistenza del modello di una "famiglia lunga"**, realtà che gli studi ci hanno insegnato essere centrale per la comprensione dei comportamenti dell'offerta di lavoro nella società italiana (Accornero - Carmignani, 1986; Colasanto - Zanfrini, 2009; Reyneri, 2011). Invero, il ruolo della famiglia nel processo di formazione dell'offerta di lavoro è stato tradizionalmente indagato sia come fattore che accresce la selettività nei confronti delle opportunità disponibili (specie in riferimento alla popolazione giovanile e alla c.d. disoccupazione "volontaria"), o addirittura porta a subordinare le istanze di autonomia e realizzazione professionale ai doveri di cura (in un copioso filone di studi dedicato alle donne e alle loro difficoltà di conciliazione: cfr., tra i tanti, Zucchetti - Zanfrini, 2003), sia come fatto-

re che incoraggia, e perfino rende perentoria, l'assunzione di un ruolo di *breadwinner*, segnatamente proprio per i maschi adulti (Zanfrini, 2005; Naldini - Saraceno, 2011). Come si è più volte avuto modo di sottolineare nel corso del volume, l'inattività dei maschi adulti costituisce, di per sé, un fenomeno antitetico rispetto a questo tipo di lettura, in grado di mettere profondamente in discussione i regimi di genere e intergenerazionali che vi sono implicitamente alla base. A maggiore ragione risulta allora interessante analizzare i modelli e le relazioni familiari dei soggetti che compongono il campione.

A tale riguardo, un primo dato da segnalare è come **quasi la metà degli intervistati viva nel contesto di una "tipica" famiglia nucleare**, formata dai due partner e dagli eventuali figli. Tuttavia, forse ancor più interessante è osservare che, **a dispetto della loro età matura, oltre un quarto degli intervistati (27,8%) vive con uno o entrambi i genitori**, e un ulteriore 3,1% con altri parenti. La percentuale di chi ancora vive con la famiglia d'origine arriva addirittura al 43,0% tra gli adulti giovani, amplificando il noto fenomeno dei figli che non vogliono lasciare il nido, ma forse ancor più sorprendente è il dato del 32,0% dei 40-50enni che, magari dopo avere sperimentato una fase di autonomia abitativa, vivono con i loro genitori. Per avere un riferimento, secondo quanto riportato nel Rapporto Annuale sulla situazione del Paese 2025, il 67,7% degli uomini italiani tra i 18 e i 34 anni vive ancora con i genitori, segnalando una forte permanenza nella famiglia di origine anche tra le fasce di età più prossime alla vita autonoma (Istat, 2025).

Come si è detto, poco meno della metà del campione convive con la moglie o la/il partner, più spesso senza figli (presenti nel nucleo convivente del 23,0% degli intervistati, considerando anche la piccola quota di quanti sono a capo di un nucleo monogenitoriale). Infine, **solo il 16,2% vive da solo** (Tabella 26). Di nuovo per avere un dato di confronto, sul complesso della popolazione adulta (25-64 anni), circa il 18-20% degli uomini vive in un nucleo unipersonale (Istat, 2025).

Come vedremo successivamente (Capitolo 4.9), tale condizione familiare si riflette – per molti – nella possibilità di attingere al reddito da lavoro o pensione dei propri familiari conviventi per sopperire alla mancanza di un proprio reddito personale, ma anche di sentirsi sostenuti dal punto di vista psicologico.

Quando sono presenti figli all'interno del nucleo (ciò avviene, come si è detto, per meno di un quarto degli intervistati), nella maggior parte dei casi (52,6%) sono in numero di due, spesso uno solo (32,6%), più raramente tre (10,5%). Abbastanza inspiegabile il 4,2% di mancate risposte.

Tabella 26 - Con chi vive attualmente (per classi d'età; valori percentuali)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Da solo	12,3	18,0	20,8	16,2
Con uno o entrambi i genitori	43,0	32,0	12,1	27,8
Con la moglie, compagna, partner	20,2	23,0	34,2	26,9
Con la moglie/compagna/partner e uno o più figli	14,9	21,0	24,2	21,3
Con uno o più figli senza partner	–	1,0	4,0	1,7
Con figli (con o senza partner)	*14,9*	*22,0*	*28,2*	*23,0*
Con uno o più fratelli/sorelle, nonni/e, cugini o altri parenti	4,4	2,0	4,0	3,1
Con uno o più amici	4,4	3,0	–	2,2
Altro	0,9	–	0,7	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

Riassumendo, dunque, **la condizione modale dei nostri intervistati è quella di "marito/partner", segue quella di "figlio", significativamente più diffusa di quella di "padre", comunque più ricorrente di quella di "single"** (che resta la situazione meno ricorrente anche sommando a chi vive solo chi vive con uno o più amici). Addirittura, la percentuale di chi vive solo crolla al 12,3% tra i più giovani, con tutte le implicazioni che si possono trarre da questo dato rispetto al "ritardo" con il quale i "giovani" (maschi) transitano compiutamente alla vita adulta, passaggio di cui l'occupazione da un lato e l'autonomia abitativa dall'altro sono tappe fondamentali.

A tale riguardo, è interessante considerare come la situazione familiare si combina con la condizione occupazionale effettiva dei nostri intervistati. Come si può osservare dalla Tabella 27, il valore che maggiormente si discosta dalla media è quello degli inattivi per forza che vivono con uno o entrambi i genitori. Il dato non stupisce – se si considera che per questo gruppo l'inattività ha prevalentemente a che vedere con la necessità di prendersi cura di familiari bisognosi di assistenza – ma **ci dice di un fenomeno che resta sottotraccia, quello appunto degli uomini fortemente coinvolti nel lavoro informale di cura** a fronte di un discorso pubblico in cui la conciliazione continua a essere tematizzata come questione (esclusivamente) femminile (Zanfrini - Riva, 2010). All'opposto, i falsi inattivi (occupati in nero) sono molto più spesso della media inseriti in un nucleo familiare "tipico", composto dalla moglie/partner e dagli eventuali figli. La necessità economica (insieme, forse, alla necessità di mantenersi fedele al ruolo di chi porta a casa il pane) aiuta sicuramente a spiegare questo dato che, dall'altro lato, ci dice però del rischio di precarietà reddituale che pesa su famiglie dove spesso sono presenti anche dei figli.

Tabella 27 - Con chi vive attualmente (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
Da solo	22,0	21,2	6,7	18,8	18,0
Con uno o entrambi i genitori	26,8	33,3	42,9	30,0	15,8
Con la moglie, compagna, partner	24,4	21,2	23,8	28,8	30,9
Con la moglie/compagna/partner e uno o più figli	14,6	15,2	22,9	13,8	26,6
Con uno o più figli senza partner	7,3	6,1	1,0	–	0,7
Con figli	*22,0*	*21,2*	*23,9*	*13,8*	*27,3*
Con uno o più fratelli/sorelle, nonni/e, cugini o altri parenti	4,9	3,0	2,9	5,0	1,4
Con uno o più amici	–	–	–	3,8	4,3
Altro	–	–	–	–	2,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La socialità tra legami forti e legami deboli

La maggior parte degli intervistati dichiara di essere coinvolto in una rete di socialità con i propri familiari/parenti non conviventi – che quasi sei intervistati su dieci incontrano almeno una volta alla settimana e in non rari casi tutti i giorni – e con gli amici – con i quali ci si incontra ancor più frequentemente –. Solo una minoranza (17,7% e 17,0% rispettivamente) incontra raramente o mai parenti e amici.

L'età degli intervistati non influisce sull'assiduità delle frequentazioni con i familiari non conviventi mentre, nel caso degli amici, i più giovani sono ancora più coinvolti nelle frequentazioni quotidiane (27,2%) o settimanali (47,4%), superando però solo di poco i valori dei maturi e dei senior, anch'essi assidui frequentatori della propria rete amicale.

Come del resto ci si poteva attendere, la densità delle frequentazioni varia, in primo luogo, in relazione alla situazione familiare degli intervistati (Tabella 28). In particolare, tenendo conto che la domanda chiedeva di escludere i familiari conviventi, merita di essere segnalata una **diffusa e altissima propensione a frequentare i membri della propria rete familiare** (che, ancora una volta, ci parla di una "famiglia lunga" molto presente nella vita dei nostri *(im)perfetti sconosciuti*); una propensione che, peraltro, raggiunge il suo apice proprio tra coloro che vivono nel contesto di una fa-

miglia "tipica" (composta dalla partner e dai figli o, in misura leggermente inferiore, anche solo dalla partner), ma molto diffusa anche tra i single: ben oltre la metà di chi vive solo, infatti, incontra i propri familiari almeno una volta alla settimana o addirittura tutti i giorni o quasi. Il collettivo più a rischio, da questo punto di vista, è costituito dalla pattuglia di intervistati che vivono con i figli all'interno di un nucleo monogenitoriale, che in quasi tre casi su dieci frequenta raramente o mai i propri familiari: un dato che però sembra essere compensato dalla frequentazione degli amici, almeno una volta alla settimana, per la grande maggioranza dei componenti di questo gruppo.

Anche gli amici sono molto presenti nella vita dei nostri intervistati, con una significativa quota di rispondenti che non li incontrano mai o quasi mai solo tra coloro che vivono con la partner e i figli.

Tabella 28 - Quante volte a casa o in altro luogo frequenta o fa visita/viene visitato dai suoi familiari (esclusi i conviventi) e amici (per situazione familiare attuale [solo alcune modalità]; valori percentuali)

	Da solo	Con uno o due genitori	Con la partner	Con la partner e i figli	Con i figli senza partner	Totale
			Familiari			
Tutti i giorni o quasi tutti i giorni	21,2	17,5	18,9	27,7	14,3	20,0
Almeno una volta alla settimana	34,9	28,1	46,0	48,2	14,3	38,4
Almeno una volta al mese	21,2	28,9	22,5	19,3	42,8	23,6
Raramente	18,2	24,6	9,9	3,6	14,3	14,5
Mai o quasi mai	4,5	0,9	2,7	1,2	14,3	3,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
			Amici			
Tutti i giorni o quasi tutti i giorni	30,3	30,7	12,6	12,1	–	22,4
Almeno una volta alla settimana	42,4	39,5	46,9	40,9	85,7	42,9
Almeno una volta al mese	18,2	12,3	25,2	20,5	–	17,7
Raramente	7,6	16,7	13,5	25,3	14,3	15,3
Mai o quasi mai	1,5	0,9	1,8	1,2	–	1,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Al di là delle differenze che si sono segnalate, letti nel loro complesso, i risultati fanno emergere un'immagine assai distante dal ritratto stereotipico dell'uomo inattivo isolato socialmente – se non addirittura protagonista del c.d. "ritiro sociale". Tant'è vero che **neppure il protrarsi nel tempo del-**

la condizione di inattività produce una rarefazione della vita di socialità. Anzi, sono proprio gli inattivi da sempre, o quanti sono da oltre dieci anni nella condizione presente, i più assidui nella frequentazione dei propri amici: tutti i giorni o quasi rispettivamente nel 47,8% e nel 31,3% dei casi, o comunque almeno una volta alla settimana nel 26,1% – per gli inattivi da sempre – e nel 29,2% dei casi per gli inattivi da oltre 10 anni. Tale dato, apparentemente controintuitivo – e tale da smentire l'idea che non avere un'occupazione implichi di per sé un impoverimento delle occasioni di socialità – ha certo a che vedere con il fatto che, nell'ambito del nostro campione, sono spesso gli inattivi benestanti a registrare la maggiore *seniority* nella condizione di inattività.

In effetti (Tabelle 29 e 30), **la socialità – in particolare per quanto riguarda i rapporti amicali – è più intensa per gli inattivi volontari** (più della metà di chi non ha bisogno di lavorare incontra i propri amici praticamente tutti i giorni), **mentre si riduce tra gli scoraggiati**, preannunciando il rischio (comunque, a quanto pare, non così incombente) di un progressivo "disimpegno" dalla vita di relazioni per chi ha disatteso i propri obiettivi professionali. **Quelli che abbiamo definito inattivi benestanti sembrano anzi godere di un particolare "benessere" relazionale**, al punto che nei due terzi dei casi si trovano a frequentare parenti non conviventi almeno una volta alla settimana, in oltre la metà dei casi incontrano gli amici tutti i giorni o quasi, e in otto casi su dieci li vedono almeno una volta alla settimana. Lo stesso vale per coloro che si sono concessi una pausa sabbatica, in grandissima maggioranza coinvolti nell'assidua frequentazione dei propri amici. Per gli inattivi per forza e occupati in nero le risposte tendono invece a concentrarsi sulla modalità "*almeno una volta alla settimana*", verosimilmente anche per esigenze di conciliazione con gli impegni lavorativi e di cura, che impediscono di frequentare gli amici tutti giorni.

Una riprova dell'eterogeneità di situazioni che compongono il nostro universo di *(im)perfetti sconosciuti* ci è fornita dalle risposte a una successiva domanda, con la quale è stato chiesto agli intervistati se, da quando è iniziata la loro condizione di inattività, fare nuove amicizie fosse diventato più difficile. Orbene, se è pur vero che questa situazione si è avverata per quasi quattro intervistati su dieci (anzi, circa il 10% osserva che è divenuto "molto" più difficile), per la maggioranza (54,7%) tutto è rimasto come prima o, addirittura, per qualcuno fare nuove amicizie è perfino diventato più facile (5,6%) o molto più facile (0,7%). Inoltre, a registrare una maggiore difficoltà nello stringere nuove amicizie sono soprattutto i senior (per il 31,5% è diventato più difficile, per il 13,4% molto più difficile), mentre tra i più giovani addirittura il 62,3% risponde "uguale a prima". Ma soprattutto, in maniera prevedibile, sono soprattutto gli scoraggiati per mancanza di opportunità e gli inattivi "per forza" a causa di problemi di salute pro-

pri o dei familiari[1] a sperimentare una maggiore difficoltà nello stringere nuovi rapporti d'amicizia. Verrebbe da affermare che, proprio coloro che ne avrebbero più bisogno, sia per il loro benessere personale sia per non perdere le opportunità occupazionali potenzialmente raggiungibili attraverso i c.d. *weak ties* (Granovetter, 1973), sperimentano maggiori difficoltà a intessere nuovi legami sociali.

Tabella 29 - Quante volte frequenta familiari e amici (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
			Familiari		
Tutti i giorni o quasi tutti i giorni	24,4	21,2	21,9	13,8	19,4
Almeno una volta alla settimana	41,5	42,4	35,2	41,3	41,0
Almeno una volta al mese	24,4	12,1	26,7	20,0	23,7
Raramente	7,3	18,2	12,4	22,5	12,9
Mai o quasi mai	2,4	6,1	3,8	2,5	2,9
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
			Amici		
Tutti i giorni o quasi tutti i giorni	51,2	36,4	11,4	25,0	18,7
Almeno una volta alla settimana	29,3	48,5	36,2	41,3	50,4
Almeno una volta al mese	17,1	9,1	22,9	17,5	16,5
Raramente	2,4	6,1	27,6	12,5	13,7
Mai o quasi mai	–	–	1,9	3,8	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Incrociando infine l'assiduità con la quale si frequentano, rispettivamente, familiari non conviventi e amici (Tabella 30) si può osservare come, in una certa misura, i legami parentali compensino la povertà delle reti amicali e come sia vero anche il contrario, sebbene in misura inferiore. Ma si può anche rilevare come le due distribuzioni per certi versi si sovrappongano,

[1] Insieme, considerando un'altra domanda, a coloro che ritengono la loro condizione di inattività ormai definitiva.

così **chi vede spesso i propri familiari ha maggiori probabilità di incontrare spesso anche gli amici** mentre alcuni intervistati sono tendenzialmente esclusi dalle une come dalle altre frequentazioni. Vi è dunque una certa quota di maschi adulti inattivi a rischio di isolamento sociale[2], oscurata dai valori mediani, relativamente piccola dal punto di vista dimensionale ma non per questo da trascurare. Tanto più che, come approfondiremo nel prossimo capitolo grazie a un'analisi di rete *ad hoc*, la povertà relazionale tende ad associarsi a una disponibilità limitata anche di altre risorse.

Tabella 30 - Quante volte frequenta familiari (righe), per quante volte frequenta amici (colonne) (valori percentuali)

	Tutti i giorni o quasi tutti i giorni	Almeno una volta alla settimana	Almeno una volta al mese	Raramente	Mai o quasi mai
Tutti i giorni o quasi tutti i giorni	29,0	21,6	17,6	6,3	14,3
Almeno una volta alla settimana	41,9	39,8	37,8	34,9	14,3
Almeno una volta al mese	14,0	23,9	28,4	31,7	14,3
Raramente	10,8	11,4	16,2	23,8	28,6
Mai o quasi mai	4,3	3,4	–	3,2	28,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

I bilanci tempo

Un altro *leitmotiv* della letteratura sulla disoccupazione/inattività maschile, fin dall'epoca della celebre ricerca *I disoccupati di Marienthal* (Jahoda et al., 1986; ed. or. 1933), è costituito dalla **destrutturazione nell'utilizzo del tempo, ossia dalla progressiva distruzione del senso del tempo e del suo ruolo di elemento ordinatore del trascorrere della giornata**. Più precisamente, gli studi segnalano come una maggiore disponibilità di tempo sul piano quantitativo può accompagnarsi a un deterioramento della sua qualità (Zucchetti, 2005), e ciò vale in particolare proprio per gli uomini. Come appunto già la ricerca di Marienthal aveva "scoperto", è proprio per gli uomini che l'inedita disponibilità di tempo può rivelarsi un "tragico dono": affrancati dalla pressione dell'organizzazione temporale del lavoro, rischiano di scivolare da una vita ordinata a una vita sregolata e vuota. E anche gli studi più recenti registrano

[2] Tanto più se teniamo conto che l'indagine non è probabilmente riuscita a raggiungere i soggetti maggiormente isolati, che verosimilmente hanno o avrebbero rifiutato l'intervista.

che gli uomini non occupati impiegano prevalentemente il tempo libero in attività ricreative e nel sonno, piuttosto che, per esempio, sostituire il lavoro domestico a quello di mercato (Stewart, 2004; Hamermesh et al., 2005), di fatto privandosi in questo modo di una leva strategica per la ridefinizione identitaria intorno a un diverso ruolo sociale. Addirittura, nella sferzante analisi di Eberstadt (2022), il giudizio negativo nei confronti dei "no-work men" non investe unicamente il loro disattendere il ruolo di *breadwinner*, bensì anche quello di genitore, familiare, membro della comunità, cittadino, ecc.: il tempo liberato dal lavoro, invece di essere valorizzato in attività di supporto al benessere familiare e collettivo, si riverserebbe in utilizzi finalizzati alla gratificazione immediata, producendo una sorta di infantilizzazione.

Al contempo, nutrita è la serie di autori che, da una prospettiva sociologica piuttosto che filosofica, rovesciando l'interpretazione convenzionale, hanno in epoche più o meno recenti invitato a guardare al tempo liberato dal lavoro – non solo attraverso un'auspicata riduzione e riarticolazione degli orari, ma perfino nelle situazioni di disoccupazione – come elemento cardine di un nuovo modello antropologico, post-materialista, coerente con i bisogni e i desideri più autentici delle persone (cfr., fra gli altri, Aznar, 1994; Bencivenga, 1999; Gorz, 1988; Méda, 1997). Ai nostri giorni, del resto, proprio la dimensione temporale sta acquisendo una rilevanza cruciale nella ricerca di un buon equilibrio tra lavoro e vita che costituisce la cifra della società contemporanea (Allen et al., 2013; Filandri - Tucci, 2025), imponendosi come leva strategica nelle stesse strategie di *recruiting* e *retention* del personale da parte delle aziende. È dunque di particolare interesse approfondire come gli uomini inattivi impiegano il loro tempo "liberato" dal lavoro.

Per indagare le modalità di uso del tempo quotidiano, abbiamo posto una domanda d'ingresso che ci consentisse, innanzitutto, di individuare quali fossero le attività che assorbono la maggior parte del tempo dei nostri intervistati: *In un "normale" giorno feriale, dal mattino appena sveglio alla sera prima di coricarsi, quanto tempo dedica mediamente a queste attività?*

La "classifica" che ne è emersa è per un verso sconcertante, per l'altro in linea – questa volta sì – con quella immagine di **destrutturazione del tempo e *disengagement* non solo dal lavoro retribuito** che ci è consegnata dagli studi esistenti. Prima di entrare nel vivo dell'analisi va però precisato che i "conteggi" ottenuti sommando il tempo dedicato alle diverse attività proposte (Tabella 31) sono in alcuni casi palesemente irrealistici, atteso che talvolta porterebbero a una stima di quasi o oltre 24 ore! (per tale ragione è opportuno considerare, insieme ai minuti espressi in valore assoluto, l'incidenza percentuale sul totale delle attività elencate, riportata nell'ultima colonna). Questo dato è peraltro una conferma della difficoltà di dare un ordine a un tempo che risulta dilatato e non scandito dall'alternanza tra tempo di lavoro e tempo di non lavoro.

Tabella 31 - In un "normale" giorno feriale, dal mattino appena sveglio alla sera prima di coricarsi, quanto tempo dedica mediamente a queste attività? (per situazione familiare [alcune modalità]; tempo medio in minuti [arrotondati])

	Da solo	Con i genitori	Con moglie/ partner	Con moglie e figli	Con figli	Totale	% sul totale tempo speso per le attività elencate
Preparare i pasti, mangiare (colazione, pranzo, cena, merenda, ecc.)	50	35	60	58	99	51	6,4
Dedicarmi alla mia igiene personale (doccia, barba, ecc.)	44	38	51	42	59	44	5,5
Occuparmi dei miei familiari (bambini, genitori anziani, ecc.)	27	86	48	95	82	63	7,7
Occuparmi della casa (pulizie, manutenzione, riordino, ecc.) o del terrazzo/giardino	43	27	38	37	46	36	4,3
Fare la spesa e altre commissioni esterne	40	32	47	37	35	39	4,9
Intrattenermi con i familiari, parlare con loro, ecc.	24	78	59	62	27	58	7,3
Mantenere i contatti con amici e conoscenti (telefono, posta elettronica, ecc.)	48	36	36	30	35	37	4,7
Navigare in internet, gestire i miei social postando foto, ecc.	38	59	53	43	9	50	6,3
Guardare la televisione o altri dispositivi elettronici	74	99	103	80	73	91	11,4
Leggere libri, giornali, ecc.	25	22	31	32	9	27	3,4
Dedicare tempo ai miei hobby (collezionismo, pittura, taglio e cucito, attività creative, ecc.)	32	17	31	18	33	25	3,1
Svolgere attività fisica/sportiva da solo (camminate, piscina, corsa, palestra, ecc.)	29	29	25	19	30	26	3,3
Svolgere attività fisica e sportiva in gruppo/con altri	8	13	12	12	21	12	1,4

(*Segue*)

	Da solo	Con i genitori	Con moglie/ partner	Con moglie e figli	Con figli	Totale	% sul totale tempo speso per le attività elencate
Partecipare alla vita associativa/comunitaria del quartiere, della parrocchia, ecc.	4	9	14	13	3	11	1,4
Dormire o riposare senza svolgere altre attività	235	139	204	197	189	187	23,6
Girovagare (strade, centri commerciali, ecc.) a piedi/bicicletta/auto	36	34	30	18	35	30	3,8
Altro	11	28	10	10	3	15	1,9

Nettamente al primo posto per tempo "investito" quotidianamente troviamo, infatti, il non fare nulla: gli intervistati affermano infatti di dedicare, mediamente, addirittura più di tre ore al giorno per dormire o riposare senza svolgere altre attività (o, comunque, quasi un quarto del tempo complessivamente speso per tutte le attività elencate), oltre mezz'ora a girovagare "senza meta" a piedi, in bici o in auto, un'ora e mezza a guardare la televisione e/o altri dispositivi elettronici (attività che invero potrebbe riflettere interessi di vario tipo, quindi non necessariamente assimilabile alle precedenti), oltre a una quindicina di minuti passati dilettandosi con i videogiochi. Per di più, **il tempo speso senza far nulla cresce in maniera eclatante tra i più giovani**: i 30-40enni impiegano, mediamente, quasi 4 ore al giorno per dormire o riposare senza svolgere alcuna attività!

Un'altra fetta del tempo quotidiano è assorbita dalla cura di sé e del proprio corpo: sempre in base alle risposte raccolte, quasi tre quarti d'ora al giorno sarebbero dedicati all'igiene personale, oltre cinquanta minuti a preparare e consumare i pasti (attività che dunque assorbe meno tempo di quanto si poteva immaginare), venticinque minuti all'attività sportiva individuale. È anche significativo osservare come l'utilizzo del tempo muti al variare dell'anzianità maturata nella condizione di inattività. Così, per esempio, i minuti quotidianamente dedicati alla preparazione e al consumo dei pasti si riducono drasticamente passando dai 79 minuti di chi è inattivo da meno di un anno ai 26 di chi lo è praticamente da sempre. Analogamente, l'igiene personale assorbe mediamente poco meno di un'ora nel primo gruppo che si riduce a 39 minuti nel secondo: quasi che, mutando il rapporto con l'inattività, e via via che quest'ultima diventa la condizione "normale" di vita, si ridefinisse anche la quotidianità, con il paradosso di arrivare a sacrificare proprio alcune tra le attività che in linea teorica dovrebbero concorrere al benessere personale.

Complessivamente scarso il tempo dedicato ai propri hobby (circa venticinque minuti al giorno di media) e alla lettura di libri e giornali (poco meno di ventisette minuti).

La cura della casa e quella dei familiari bisognosi assorbono, rispettivamente, trentasei (lavori domestici) e sessantatré minuti (assistenza a bambini, anziani, ecc.) mediamente al giorno, cui vanno aggiunti una quarantina di minuti per la spesa e le commissioni esterne. Come ci si poteva attendere, queste occupazioni – e in particolare la cura dei familiari – dipendono dalla situazione familiare degli intervistati e dalle ragioni dell'inattività. In particolare, tra chi si è dichiarato inattivo in ragione del suo ruolo di caregiver informale, il tempo dedicato a occuparsi dei familiari quasi raddoppia rispetto al valore medio osservato all'interno del campione.

Rilevante è anche il tempo speso nel coltivare relazioni e rapporti sociali che, di nuovo, sconfessa l'immagine dell'inattivo come ritirato sociale. Poco meno di un'ora al giorno è mediamente dedicata a intrattenersi con i familiari e parlare con loro e oltre mezz'ora per mantenere i contatti con amici e conoscenti (tramite telefono, posta elettronica, ecc.); a ciò si aggiungono poco meno di cinquanta minuti spesi mediamente nella gestione dei propri social o a navigare in internet.

All'ultimo posto vengono l'attività fisica e sportiva di gruppo (meno di dodici minuti) e quella associativa, ovvero la partecipazione alle attività della parrocchia, del quartiere, della comunità (nemmeno undici minuti in media).

Come si è già anticipato, sull'utilizzo del tempo influisce la situazione familiare degli intervistati (Tabella 31): per chi vive con i genitori, la partner e gli eventuali figli, maggiore è il tempo quotidianamente dedicato alla cura dei familiari. **Ciò però non significa che si realizzi uno stile di funzionamento familiare più orientato alla parità di genere**. Così, per esempio, il tempo dedicato alle pulizie di casa da parte dei single è molto più alto di quello speso da chi vive con i genitori, e comunque più elevato anche rispetto a chi vive con la compagna e gli eventuali figli. Fanno eccezione gli intervistati alla guida di nuclei monogenitoriali, che evidentemente obbligano il padre a un maggiore impegno sul fronte domestico.

La gerarchia degli interessi

Ulteriori indicazioni circa lo stile di vita dei nostri *(im)perfetti sconosciuti* si possono trarre dalle risposte a una successiva domanda, che chiedeva agli intervistati se, e con quale frequenza, fosse loro capitato negli ultimi sei mesi di svolgere una serie di attività. Nella Tabella 32 abbiamo ri-elencato

le attività proposte, ponendo al vertice quelle che hanno registrato una percentuale più elevata di "spesso" e "qualche volta".

Subito emerge come **il maggiore coinvolgimento riguarda le attività che richiamano la dimensione della socialità**, siano esse una festa in casa con amici, un pranzo/cena al ristorante, una gita fuori porta. Seguono alcuni consumi di carattere culturale come leggere un libro (si osservi, però, che alla metà degli intervistati non è mai capitato di farlo negli ultimi sei mesi), fare un viaggio che implichi almeno una notte fuori casa, andare al cinema. Nella parte centrale della classifica troviamo cinema e manifestazioni sportive. Scendendo verso il fondo – insieme, è pur vero, ai videogiochi e ai centri benessere – troviamo, innanzitutto, le attività di impegno civico-politico (che addirittura nessuno degli intervistati svolge spesso) e quelle di volontariato. Appena più sopra – sempre con oltre i due terzi del campione posizionato in corrispondenza del "mai" – la partecipazione a eventi artistico-culturali e la cura della vita spirituale.

Tabella 32 - Negli ultimi sei mesi le è capitato di… (valori percentuali rispetto ai sì)

	Spesso	Qualche volta	Spesso + qualche volta	Mai
Partecipare a una cena/una festa in casa di amici o a casa propria con amici	11,9	70,5	82,4	17,7
Pranzare/cenare al ristorante con altre persone	7,3	58,8	66,1	33,9
Fare una gita fuori dal suo comune	7,5	52,5	60,0	40,0
Leggere un libro (romanzo, saggio, ecc.)	18,9	30,8	49,7	50,4
Fare un viaggio dormendo fuori casa almeno una notte	3,6	39,7	43,3	56,7
Andare al cinema	4,6	35,4	40,0	60,0
Andare allo stadio o assistere in presenza a una manifestazione sportiva	6,5	32,4	38,9	61,0
Dedicarsi ai videogiochi su cellulare, playstation, ecc.	12,3	22,0	34,3	65,6
Partecipare a un rito/incontro religioso, dedicarsi alla propria spiritualità	6,5	23,7	30,2	69,7
Andare a teatro, a un concerto o a un altro spettacolo	2,9	24,5	27,4	72,6
Partecipare a un evento culturale (conferenze, convegni, corsi, ecc.), visitare una mostra o un museo	3,4	22,5	25,9	74,1
Dedicarsi ad attività di volontariato	3,4	15,5	18,9	81,1
Andare alle terme/centro benessere	0,5	13,3	13,8	86,2
Dedicarsi a giochi come slot machine, ecc. in casa o fuori casa	1,0	10,4	11,4	86,6
Partecipare a un consiglio comunale/di quartiere o altra riunione politica	–	12,1	12,1	87,9

L'assiduità con la quale gli intervistati si dedicano a queste attività è però fortemente variabile in relazione alla loro condizione effettiva e al grado di volontarietà – e "sostenibilità" – dello status di inattivo (Tabella 33). In particolare, gli inattivi volontari sono decisamente più inclini degli altri a dedicarsi ad attività quali la lettura di un libro, andare al cinema, al teatro o anche a manifestazioni sportive, partecipare a eventi culturali e a cene con gli amici, fare gite fuori porta o viaggiare dormendo fuori casa. Per converso, sia gli inattivi per forza, sia gli scoraggiati e in buona misura anche coloro che lavorano in nero, non solo sono in grande maggioranza esclusi dalla fruizione di una serie di consumi culturali, ma segnalano anche una minore intensità di partecipazione a occasioni di socialità quali possono essere una cena/festa tra amici o una gita fuori porta. Ciò suggerisce che non solo occorre fare i conti con **la disponibilità variabile di risorse economiche**[3]**, culturali e di tempo** (nel caso degli inattivi impegnati come caregiver od occupati nell'economia sommersa) ma anche, verosimilmente, con **la differente capacità di reinventarsi una quotidianità riempendola di attività gratificanti, sebbene con un netto orientamento al sé e una scarsa propensione** – anche da parte di chi potrebbe permetterselo – **a ingaggiarsi in attività a favore della collettività**, siano essere l'impegno civico-politico o quello in associazioni di volontariato (che, per quanto più frequenti tra gli inattivi "benestanti", restano comunque appannaggio di una minoranza: per esempio, solo il 4,9% di chi non ha bisogno di lavorare si dedica "spesso" al volontariato e addirittura nessuno di loro si dedica spesso ad attività politica).

Tutto ciò trova ulteriore conferma dall'analisi bivariata con la condizione economico-patrimoniale degli intervistati, dove emerge come **i consumi/utilizzi del tempo di tipo culturale coinvolgono la grande maggioranza di chi gode di una situazione agiata** (e comunque la maggioranza anche di chi dichiara di avere una condizione economica adeguata), **ma praticamente si azzerano tra chi vive in una situazione preoccupante se non addirittura drammatica**. Per esempio, ben l'89,3% di chi ha una condizione economica agiata dichiara di aver partecipato a eventi quali conferenze, convegni o la visita a un museo, percentuale che scende all'11,0% tra chi ha una situazione preoccupante, addirittura azzerandosi tra chi ha una situazione drammatica. E perfino la partecipazione alle cene/feste con i propri amici è regolata da logiche "classiste": fruibile "spesso" dal 42,9% degli intervistati con una condizione agiata, ma solo dal 5,7% di chi l'ha preoccupante, e da nessuno di quanti sono più in difficoltà. Infine, nel deserto della partecipazione politica, quattro su dieci "agiati" dichiarano di aver partecipato, negli ultimi sei mesi, a un consiglio comunale o a una riunione politica.

[3] Per esempio, il 41,5% di chi non ha bisogno di lavorare negli ultimi sei mesi è andato "spesso" al ristorante, rispetto all'1,3% degli scoraggiati.

Tabella 33 - Negli ultimi sei mesi le è capitato, spesso o qualche volta, di… (per condizione occupazionale effettiva; valori percentuali rispetto ai sì)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)	Totale
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici				
Partecipare a una cena/una festa in casa di amici o a casa propria con amici	90,2	84,8	73,3	78,8	87,1	82,3
Pranzare/cenare al ristorante con altre persone	90,2	87,9	53,3	66,3	61,9	66,1
Fare una gita fuori dal suo comune	82,9	78,8	43,8	53,8	64,0	60,0
Leggere un libro (romanzo, saggio, ecc.)	68,3	69,7	58,1	41,3	37,4	49,6
Fare un viaggio dormendo fuori casa almeno una notte	80,5	72,7	30,5	33,8	38,1	43,3
Andare al cinema	73,2	45,5	37,1	36,3	33,1	40,0
Andare allo stadio o assistere in presenza a una manifestazione sportiva	56,1	48,5	23,8	40,0	45,3	39,0
Dedicarsi ai videogiochi su cellulare, playstation, ecc.	34,1	33,3	22,9	41,3	38,1	34,4
Partecipare a un rito/ incontro religioso, dedicarsi alla propria spiritualità	34,1	18,2	33,3	22,5	35,3	30,3
Andare a teatro, a un concerto o a un altro spettacolo	63,4	51,5	20,0	21,3	20,1	27,4
Partecipare a un evento culturale (conferenze, convegni, corsi, ecc.), visitare una mostra o un museo	68,3	48,5	17,1	20,0	18,0	25,9
Dedicarsi ad attività di volontariato	29,3	12,1	16,2	15,0	21,6	18,9
Andare alle terme/centro benessere	53,7	21,2	7,6	5,0	10,8	13,8
Partecipare a un consiglio comunale/di quartiere o altra riunione politica	26,8	15,2	11,4	10,0	9,4	12,1
Dedicarsi a giochi come slot machine, ecc. in casa o fuori casa	19,5	9,1	12,4	7,5	10,8	11,4

Il ritratto complessivo che emerge è quello di **soggetti coinvolti nelle relazioni di amicizia e in consumi di tipo ludico, molto meno interessati alla dimensione culturale (e a quella spirituale) e soprattutto quasi del tutto estranei – con poche eccezioni – ai luoghi della partecipazione civica e dell'impegno solidaristico e per il bene comune**. "Inattivi", dunque, non solo nel mercato del lavoro retribuito. Un ritratto complessivo che però, lo ripetiamo ancora una volta, nasconde tante differenze e soprattutto diseguaglianze, come avremo modo di approfondire nel successivo capitolo.

In "controtendenza" rispetto al generale disimpegno civico è il dato sulla partecipazione al voto in occasione delle ultime elezioni, alle quali dichiara di avere partecipato il 63,0% degli intervistati, percentuale addirittura superiore a quella complessivamente registrata a livello nazionale[4]. Nel dettaglio, i più inclini alla partecipazione elettorale sono gli inattivi volontari – benestanti (82,9% di votanti) e sabbatici (75,8%) – così ribadendo che il *disengagement* dal lavoro per questo gruppo non porta affatto con sé un distacco dalla vita sociale.

Per converso, il tasso di partecipazione crolla al 53,2% tra coloro che lavorano in nero (verrebbe da dire coerentemente con il loro più basso livello di *civicness*).

Decisamente elevato è infine il tasso di partecipazione tra gli scoraggiati (71,3%), che forse pensano ancora di poter trovare una risposta politica alle proprie difficoltà e delusioni. Si tratta di un'ipotesi tutta da dimostrare; tanto più se si tiene conto di come tra i "veri scoraggiati" – coloro, cioè, che dichiarano di avere ormai perso le speranze di trovare un lavoro vero – la quota di votanti scende al 58,0% (rimanendo però comunque più alta rispetto alla propensione al voto che oggi si registra in Italia).

In definitiva, come approfondiremo nel successivo capitolo, **gli usi del tempo e l'assiduità con la quale ci si dedica a una serie di attività indicative delle gerarchie personali, configurano una realtà di socialità "corta", composta perlopiù di legami forti poco funzionali a intercettare nuove occasioni di lavoro o nuovi stimoli all'attivazione**. Riflettendo i tratti tipici di un modello "familistico" di disoccupazione/inattività (Gallie - Paugam, 2000), la permanenza prolungata in una condizione di inoccupazione non produce, nemmeno nel caso dei nostri intervistati, isolamento sociale (se non in casi specifici e a determinate condizioni) ma, "più semplicemente", un impoverimento delle reti sociali (Negri - Saraceno, 2000). Questa realtà potrebbe però rivelarsi un'arma a doppio taglio e in una certa misura perfino favorire la cristallizzazione nella condizione di inattivo.

---

[4] Se prendiamo a riferimento la partecipazione alle elezioni per il Parlamento europeo di giugno 2024, l'astensionismo ha com'è noto coinvolto oltre la metà degli aventi diritto al voto.

Al tempo stesso, ci si potrebbe chiedere se questo stile di vita, più che riflettere la specifica condizione degli inattivi e la loro gerarchia valoriale, sia un'ulteriore dimostrazione di quell'approdo a un "neoindividualismo" in cui il disimpegno civico si accompagna a «un ampiamento della sfera privata che assorbe tutto il tempo di veglia» (Carboni - Di Federico, 2024, p. 219). In questa ipotesi, che resta però tutta da verificare e che qui richiamiamo solo per aggiungere un ulteriore spunto alla nostra riflessione, i maschi inattivi – siano essi per scelta o perché ormai sfiduciati, e perfino quando propensi ad accettare qualunque tipo di lavoro – sarebbero una sorta di archetipo di una società in cui perfino il lavoro ridefinisce il suo senso in base a questo stile di vita, portando così al prevalere di «un orientamento strumentale, miscela di apatia emotiva e di sostanziale indifferenza rispetto al suo contenuto» (*ibidem*).

4.8. Scelte di allocazione del tempo "liberato" dal lavoro

di Teodora Erika Uberti

L'obiettivo di questo approfondimento è comprendere se esistano differenze nell'organizzazione della "giornata tipo" tra i diversi profili di inattività – inattivi volontari, inattivi per forza, scoraggiati, falsi inattivi[1], categorie definite nel Capitolo 4.2 (Tabella 1) – e analizzare come le diverse attività e il tempo dedicato a queste attività siano associate tra loro.

La diversa organizzazione delle giornate tra persone che lavorano e persone che non lavorano può essere interpretata come una differenza nei principi che strutturano il tempo quotidiano, che si traduce in specifici *trade-off* tra complementarità e sostituzione delle attività. Per chi è occupato, il tempo di lavoro retribuito costituisce un vincolo centrale che riduce i margini di flessibilità: le attività extralavorative tendono quindi a collocarsi in spazi temporali residuali e a competere tra loro, dando luogo prevalentemente a relazioni di sostituzione (Becker, 1965; Gershuny, 2003). Al contrario, per le persone non occupate, l'assenza di questo vincolo centrale consente una riorganizzazione alternativa delle giornate.

In questa analisi, concentrata sulle figure degli inattivi, intendiamo mettere in evidenza se e come i diversi tipi di uomini inattivi organizzino le loro giornate "ordinarie" secondo modalità specifiche di allocazione e redistribuzione delle risorse temporali. L'analisi prende le mosse dall'ipotesi che, per le persone non occupate, l'assenza del vincolo del tempo dedicato al lavoro non implichi necessariamente una disorganizzazione del tempo: le giornate tendono piuttosto a strutturarsi intorno a routine alternative, basate su attività domestiche, relazionali e di tempo libero, che implicano scelte precise e riflettono norme sociali, risorse individuali e condizioni strutturali.

[1] Escludiamo dall'analisi la categoria residuale di inattivi, definita "Altro", perché non particolarmente informativa.

Dentro le nostre giornate: esplorando le scelte di allocazione del tempo

Tra gli altri aspetti, il questionario ha rilevato anche la distribuzione del tempo quotidiano, come abbiamo discusso nel precedente capitolo. In particolare, ci concentriamo qui su alcune dimensioni del tempo rilevanti, coerenti con la letteratura economica sull'inattività (Capitolo 2.1).

In primo luogo, abbiamo analizzato **l'allocazione del tempo dedicato al mantenimento delle relazioni sociali, distinguendo tra legami forti e legami deboli**. I legami forti, tipicamente associati alla famiglia e alle relazioni più strette, garantiscono sostegno emotivo e continuità relazionale, ma si collocano spesso all'interno di reti sociali relativamente chiuse. I legami deboli, che includono conoscenze, contatti informali e la partecipazione a contesti associativi più ampi, svolgono invece un ruolo cruciale nell'accesso a informazioni e opportunità, in particolare in ambito lavorativo (Granovetter, 1973). In condizioni di inattività, la riduzione o l'indebolimento dei legami deboli può accentuare il rischio di isolamento e di esclusione dalle reti di opportunità, mentre una maggiore concentrazione sui legami forti tende a strutturare le giornate intorno a pratiche di cura e di relazione domestica. Le reti di uso del tempo, che verranno presentate in questo capitolo, consentono di mettere in evidenza questa asimmetria relazionale, contribuendo a differenziare le esperienze di inattività e le possibilità di reinserimento sociale e lavorativo. Nel dettaglio, il **tempo dedicato ai legami forti** è rilevato attraverso due voci: *Occuparmi dei miei familiari (bambini, genitori anziani, ecc.)* (LF1) e *Intrattenermi con i familiari, parlare con loro, ecc.* (LF2). Il **tempo dedicato ai legami deboli** comprende invece tre voci: *Mantenere i contatti con amici e conoscenti (telefono, posta elettronica, ecc.)* (LD1), *Svolgere attività fisica e sportiva in gruppo o con altri* (LD2) e *Partecipare alla vita associativa o comunitaria del quartiere, della parrocchia, ecc.* (LD3).

In secondo luogo, abbiamo considerato il **tempo dedicato alla cura quotidiana e personale**, che rappresenta una componente fondamentale dell'organizzazione della vita di tutti i giorni, indipendentemente dalla condizione occupazionale. La letteratura sull'uso del tempo ha mostrato come queste attività, spesso invisibili e date per scontate, svolgano un ruolo centrale nella strutturazione delle giornate, fungendo da ancoraggio temporale intorno al quale si distribuiscono le altre pratiche, lavorative e non lavorative (Gershuny, 2003; Bianchi et al., 2000). In riferimento al questionario, questa dimensione include quattro attività: *preparare i pasti e mangiare* (CQP1), *dedicarsi all'igiene personale* (CQP2), *occuparsi della casa o del giardino* (CQP3) e *svolgere commissioni esterne come la spesa* (CQP4).

Infine, ci siamo concentrati sull'allocazione del **tempo libero**. La letteratura sull'uso del tempo e sull'inattività maschile evidenzia come il tempo libero non costituisca una categoria omogenea, ma includa pratiche profondamente differenziate in termini di contenuto, impegno richiesto e implicazioni nella vita quotidiana. In particolare, distinguiamo tra forme di **tempo libero orientate all'investimento in capitale umano** e personale – come la lettura, le attività creative, gli hobby strutturati e l'attività fisica – e forme di **tempo libero orientate prevalentemente al consumo immediato**, caratterizzate da basso sforzo e da una gratificazione istantanea, quali la visione della televisione, l'uso passivo dei dispositivi digitali o il riposo (Becker, 1965; Gershuny, 2003; Aguiar - Hurst, 2007). Nel caso degli uomini inattivi, questa distinzione assume particolare rilevanza, poiché l'assenza di lavoro retribuito può tradursi sia in un ampliamento delle opportunità di investimento nel sé, sia, al contrario, in una maggiore concentrazione su pratiche a bassa intensità riconducibili a logiche di compensazione, adattamento o scoraggiamento (Flint et al., 2013).

La prima categoria di tempo libero include: *leggere libri o giornali* (TL11), *dedicarsi agli hobby* (TL12) e *svolgere attività fisica o sportiva individuale* (TL13). La seconda categoria comprende: *navigare in internet e sui social* (TL21), *guardare la televisione o altri dispositivi elettronici* (TL22), *dormire o riposare senza svolgere altre attività* (TL23), *girovagare* (TL24) e *giocare ai videogiochi* (TL25).

Nel complesso, considerando l'insieme degli inattivi, emerge che la quota maggiore di tempo libero è dedicata ad attività di consumo immediato (TL2, 48%), seguita dal tempo dedicato alla cura personale (CQP, 21%), dal tempo trascorso con persone legate da legami forti (LF, 14%), dalle attività di tempo libero più formative (TL1, 9%) e, infine, dal mantenimento dei legami deboli (LD, 8%).

Concentrandosi sui diversi profili di inattivi (Tabella 34), emergono ulteriori peculiarità. La quota maggiore di tempo è sempre allocata al tempo libero orientato al consumo immediato (TL2), ma con differenze significative tra gruppi: gli inattivi volontari e per forza dedicano a queste attività la quota più bassa (circa il 44%), mentre per gli inattivi scoraggiati tale quota sale fino al 53,3%.

Le attività di tempo libero più costruttive (TL1) mostrano invece che gli inattivi volontari vi dedicano una quota più elevata del proprio tempo (14,4%), a fronte di valori inferiori per tutte le altre categorie (9,5% per gli inattivi scoraggiati, 7,5% per gli inattivi per forza e 6,8% per i falsi inattivi).

Il tempo dedicato al mantenimento dei legami deboli (LD) che, secondo Granovetter (1973), possono costituire un canale di accesso a opportunità lavorative, risulta anch'esso differenziato: gli inattivi volontari presentano la quota più elevata (10,3%), seguiti dagli inattivi più vicini al mondo

del lavoro (falsi inattivi, 9,7%), mentre per le altre categorie tale quota si colloca tra il 6,3% e il 6,8%, suggerendo una possibile criticità per il reinserimento lavorativo.

Infine, il tempo dedicato ai legami forti (LF) risulta particolarmente elevato tra gli inattivi per forza (20,6%), seguito dai falsi inattivi (12,9%), mentre inattivi volontari e inattivi scoraggiati presentano valori molto simili (rispettivamente 10,6% e 10,4%).

Tabella 34 - Distribuzione del tempo per categorie di inattivi. Allocazione del tempo e… (valori percentuali)

	Legami forti (LF)	Legami deboli (LD)	Cura quotidiana personale (CQP)	Capitale umano (TL1)	Consumo immediato (TL2)	Totale
Inattivi volontari	10,6	10,3	20,4	14,4	44,3	100,0
Inattivi per forza	20,6	6,3	21,0	7,5	44,6	100,0
Inattivi scoraggiati	10,4	6,4	20,4	9,5	53,3	100,0
Falsi inattivi	12,9	9,7	21,8	6,8	48,8	100,0

In altre parole, le quote di tempo analizzate mostrano chiaramente le specificità dei diversi profili di inattivi, confermando quanto emerso dall'analisi proposta nel precedente capitolo, ma aiutandoci a comprendere meglio i tratti più significativi della loro condizione.

Il tempo come rete: una lettura reticolare delle scelte quotidiane

Le distribuzioni aggregate del tempo forniscono un primo quadro delle priorità delle diverse attività nei profili di inattivo; tuttavia, esse non consentono di cogliere come le attività si combinino tra loro all'interno delle giornate individuali. Generalmente la *network analysis* viene utilizzata per mostrare le strutture di relazione tra differenti nodi, mentre in questo capitolo la utilizziamo in modo innovativo, analizzando le reti di correlazione tra differenti attività quotidiane. Per questo motivo, all'analisi descrittiva affianchiamo un'analisi basata sulle reti di correlazione tra le quote di tempo dedicate alle diverse attività, definite separatamente per ciascun profilo di inattivo.

Per ogni rispondente alla survey, abbiamo calcolato le correlazioni tra le quote di allocazioni di tempo per differenti attività. Quindi abbiamo calcolato le correlazioni per ogni categoria di inattività e analizzato le rispettive reti di correlazione: in queste reti, ciascun nodo rappresenta una delle 17 attività analizzate, mentre i legami indicano solo correlazioni statisticamen-

te significative (cfr. Nota metodologica). Le correlazioni possono assumere segno positivo o negativo e significati interpretativi differenti.

Le correlazioni positive consentono di individuare attività che tendono a essere complementari, ossia pratiche che aumentano (o diminuiscono) congiuntamente e che possono essere interpretate come componenti di uno stesso regime temporale. Al contrario, le correlazioni negative mettono in evidenza relazioni di sostituzione, indicando *trade-off* nell'allocazione del tempo quotidiano: l'aumento (o la riduzione) del tempo dedicato a una determinata attività è associato a una riduzione (o all'aumento) del tempo dedicato ad altre. In questo senso, i legami negativi riflettono vincoli competitivi nella gestione delle risorse temporali, mentre le reti di correlazioni positive suggeriscono logiche di co-occorrenza e composizione delle pratiche quotidiane.

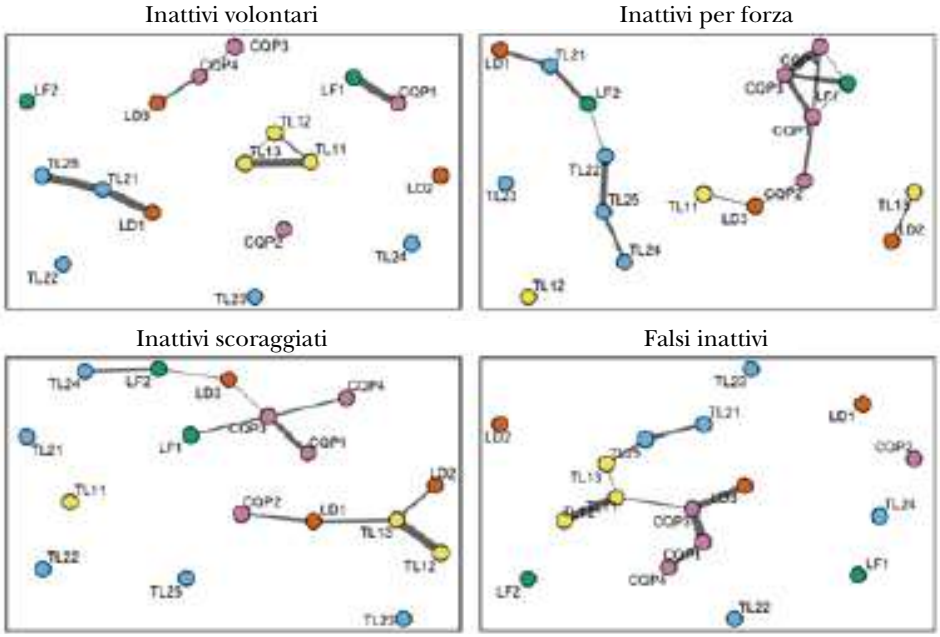
Nel loro insieme, le reti di correlazione permettono quindi di andare oltre la semplice quantificazione delle quote di tempo, offrendo una rappresentazione strutturale delle modalità attraverso cui le diverse tipologie di inattivi organizzano le proprie giornate, combinando attività di cura, relazioni e tempo libero secondo logiche specifiche di complementarità e competizione temporale. Inoltre, la struttura delle reti risulta informativa per comprendere quali tra le pratiche sono più centrali in una giornata tipo in contesti di risorse temporali differenti a seconda della categoria di inattivi. Per facilitare la lettura di queste reti di correlazioni, presenteremo due rappresentazioni grafiche distinte per le sole correlazioni positive e statisticamente significative (Figura 3) e per le sole correlazioni negative e statisticamente significative (Figura 4).

Inattività e scelte quotidiane: attività complementari

I riquadri della Figura 3 rappresentano le reti di correlazioni positive tra le quote di tempo dedicate alle diverse attività quotidiane, distinte per inattivi volontari, per forza, scoraggiati e falsi inattivi. Le reti mostrano configurazioni differenti e molto frammentate, confermando ancora una volta che il fenomeno dell'inattività non è omogeneo anche dal punto di vista dell'organizzazione del tempo.

Le attività riconducibili alla cura quotidiana e personale (CQP) risultano associate in modo relativamente ricorrente in tutti i profili di inattivo, indicando che queste pratiche costituiscono un nucleo di cura di base. In particolare, le attività di preparazione dei pasti (CQP1), igiene personale (CQP2), gestione della casa (CQP3) e svolgimento di commissioni (CQP4) tendono a correlarsi tra loro, delineando un insieme di attività "necessarie" e complementari che strutturano una parte rilevante della giornata.

Figura 3 - Attività complementari (correlazioni positive significative)



Nota: I colori dei nodi identificano le diverse allocazioni di tempo: legami forti (verde); legami deboli (rosso); cura quotidiana e personale (rosa); tempo libero e capitale umano (giallo); tempo libero e consumo immediato (azzurro). L'ampiezza della linea indica un indice di correlazione maggiore. LF = tempo dedicato a mantenere i legami forti; LD = tempo dedicato a mantenere i legami deboli; CQP = tempo dedicato alla cura quotidiana personale; TL1 = tempo dedicato al tempo libero per la formazione del capitale umano; TL2 = tempo dedicato al tempo libero per il consumo immediato.

Negli inattivi volontari, la rete appare frammentata con numerose componenti isolate e pochi legami effettivi tra attività. Una caratteristica distintiva di questo profilo è rappresentata dalla forte associazione tra le attività di tempo libero più costruttive – lettura (TL11), hobby (TL12) e attività fisica individuale (TL13) – che suggerisce una gestione del tempo orientata al rafforzamento delle risorse personali e alla crescita individuale. Tale configurazione a triade risulta invece molto meno clusterizzata nelle altre categorie di inattivi. I legami deboli (LD1) e il tempo libero sono collegati ad attività di intrattenimento online (TL25, TL21).

Negli inattivi per forza, la rete presenta una struttura più connessa seppur semplificata. La sottorete delle attività di cura personale (CQP1, CQP3 e CQP4) evidenzia una co-occorrenza regolare di attività quotidiane di tipo domestico e personale (come il tempo dedicato alla cura dei familiari, LF1), attività di volontariato o partecipazione comunitaria (LD3) e lettura (TL11). Questa configurazione suggerisce una forma di cura che si esten-

de dal sé agli altri, indicando come la dimensione relazionale familiare e comunitaria sia strettamente intrecciata a obblighi di cura e a routine domestiche che strutturano la giornata. Una seconda sottorete è rappresentata dalla linea di attività che collega TL21-TL22-TL25-LF2, suggerendo un'organizzazione del tempo che combina intrattenimento digitale, attività online e interazioni familiari. È presente una diade significativa (TL12-LD2) che rappresenta l'associazione tra tempo dedicato all'attività fisica e il tempo dedicato agli hobby. Il profilo che emerge mostra una routine quotidiana più strutturata rispetto agli inattivi volontari.

Nella rete degli inattivi scoraggiati, la struttura delle relazioni appare diversa rispetto alle precedenti. Compaiono due sottoreti, una collegata alla co-occorrenza tra tempo dedicato all'attività fisica e di movimento (TL13, LD2), alle relazioni con amici (TL12 e LD1) e la cura personale (CQP2); e una che ha come perno la cura della casa (CQP3) che si articola in pratiche quotidiane come fare la spesa (CQP4), occuparsi dei familiari (LF1) e partecipare alla vita associativa o comunitaria (LD3), legata a sua volta al tempo trascorso con i familiari (LF2). Nel complesso, questa configurazione suggerisce una gestione del tempo segnata da routine ricorrenti, in cui si cerca un equilibrio tra bisogni personali e responsabilità familiari.

Infine, nella rete delle correlazioni positive relativa ai falsi inattivi emerge un'unica rete di attività complementari rappresentate da tempo libero dedicato allo svago (sia online sia offline, quali TL11, TL12, TL13, TL21, TL25) e cura personale quotidiana (CQP1, CQP3, CQP4 e LD3) che riflette una segmentazione del tempo qualitativamente diversa dalle altre categorie di inattivi. Questo assetto riflette una gestione del tempo verosimilmente orientata alla conciliazione con attività lavorative, seppur informali o discontinue, in cui tempo libero e cura quotidiana e personale sono collegate a indicare una ottimizzazione dei tempi.

Nel complesso, sebbene le reti di correlazioni positive siano poco dense e per la maggior parte frammentate, le associazioni osservate indicano che, anche in assenza di lavoro retribuito, **il tempo degli inattivi non è frammentato o casuale, ma segue logiche di composizione coerenti e specifiche per ciascuna tipologia di inattività e vi sono attività** (come la cura personale e il tempo libero) **che tendono a co-occorrere**.

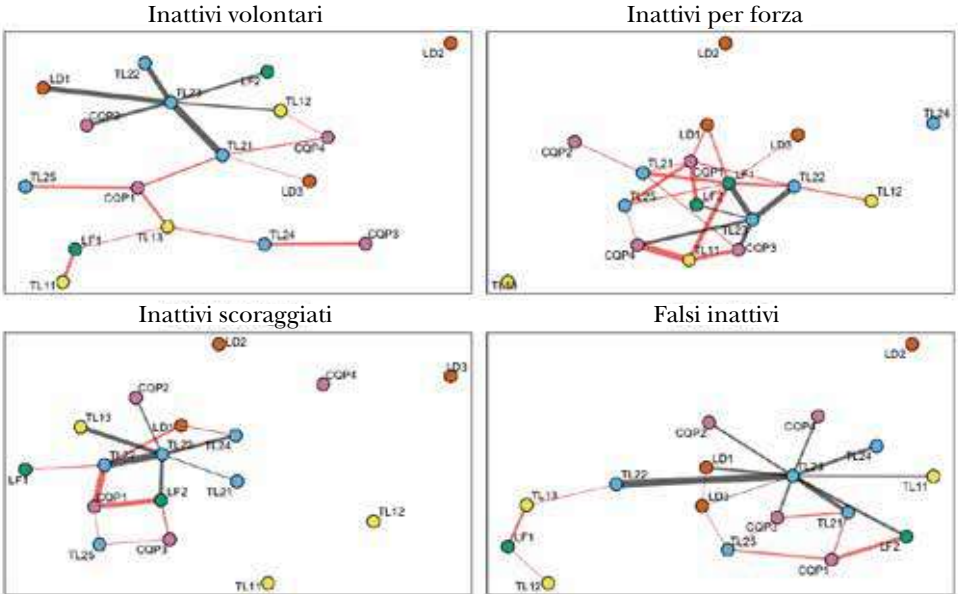
Inattività e scelte quotidiane: quando bisogna scegliere

La Figura 4 rappresenta le reti di correlazioni negative, mettendo in evidenza le relazioni di sostituzione nell'allocazione del tempo perché si tratta di configurazioni in cui le attività competono per la stessa (scarsa) risorsa temporale. Per esempio, una correlazione negativa tra riposo e attività

ricreative, come guardare la televisione, indica che un aumento (o una riduzione) del tempo dedicato al riposo si associa a una riduzione (o un aumento) del tempo trascorso a guardare la televisione.

Dal punto di vista strutturale, queste reti risultano molto più dense e più connesse rispetto a quelle basate sulle correlazioni positive: in tutti i profili di inattività emergono numerosi legami che esprimono un *trade-off* tra attività, e si evidenziano polarizzazioni intorno a poche attività che svolgono un ruolo accentratore. Ciò indica che, anche quando il tempo a disposizione è relativamente ampio (come nel caso degli inattivi), esso rimane comunque una risorsa limitata: le persone devono scegliere quali attività privilegiare e quali sacrificare, generando configurazioni di sostituzione non casuali ma strutturate.

Figura 4 - Attività sostitute (correlazioni negative significative)



Nota: I colori dei nodi identificano le diverse allocazioni di tempo: legami forti (verde); legami deboli (rosso); cura quotidiana e personale (rosa); tempo libero e capitale umano (giallo); tempo libero e consumo immediato (azzurro). Il colore nero di alcuni legami evidenzia le correlazioni del nodo centrale TL23. L'ampiezza della linea indica un indice di correlazione maggiore. LF = tempo dedicato a mantenere i legami forti; LD = tempo dedicato a mantenere i legami deboli; CQP = tempo dedicato alla cura quotidiana personale; TL1 = tempo dedicato al tempo libero per la formazione del capitale umano; TL2 = tempo dedicato al tempo libero per il consumo immediato.

Negli inattivi volontari, la rete è relativamente sparsa (la densità è pari a 0,118) e non presenta raggruppamenti evidenti di attività (infatti il *cluste-*

ring è nullo). Questo significa che le attività in competizione tra loro non formano blocchi coesi, ma operano in modo isolato. La centralizzazione di grado è moderata (0,292), indicando che non vi è un unico nodo che monopolizzi le sostituzioni di attività; tuttavia, la centralizzazione per interposizione è più elevata (0,443), suggerendo che alcune attività – pur non avendo molte connessioni dirette – svolgono un ruolo di passaggio obbligato nella rete, mediando il flusso delle sostituzioni. In altre parole, le scelte su come redistribuire il tempo non si concentrano su una sola attività, ma transitano comunque attraverso pochi snodi funzionali.

Negli inattivi per forza, la rete è più densa (0,169) e presenta alcuni nodi centrali (centralizzazione di grado è 0,375; centralizzazione di interposizione è pari a 0,245). Il *clustering* globale è basso (0,079), suggerendo che, pur essendo presenti nodi centrali, questi non danno luogo a piccoli gruppi di attività che si sostituiscono reciprocamente: la rete resta frammentata e poco coordinata.

Negli inattivi scoraggiati, la rete è ancora più rarefatta (densità è pari a 0,103) e il *clustering* è nullo, segno di una struttura poco organizzata. La centralizzazione di grado (0,308) e quella di interposizione (0,259) segnalano la presenza di alcuni nodi leggermente più centrali, ma senza una forte gerarchia interna. Questo riflette un pattern di sostituzioni che si concentra soprattutto su attività a bassa intensità di impegno cognitivo, fisico o relazionale.

Infine, nei falsi inattivi, la rete appare chiaramente polarizzata: la centralità del riposo (TL23) è molto elevata e funge da vero e proprio perno intorno al quale si organizza la sostituzione del tempo. La densità è pari a 0,147, mentre le centralizzazioni di grado (0,542) e di interposizione (0,661) sono le più alte tra i gruppi di inattivi, indicando che TL23 concentra su di sé una parte significativa delle competizioni tra attività. Probabilmente questo profilo suggerisce una gestione del tempo più simile a quella dei soggetti occupati: il riposo deve essere costantemente negoziato con molte altre attività, spesso legate a impegni o richieste esterne, riflettendo una routine dinamica e in parte condizionata da obblighi intermittenti.

Per tutte le figure di inattivi tra le attività, il tempo dedicato al riposo e al dormire (TL23) è certamente quella che mostra un'associazione negativa con una vasta gamma di altre attività quotidiane. Questo suggerisce che il tempo di riposo rappresenta una dimensione centrale nei meccanismi di sostituzione. Il riposo emerge quindi non solo come pratica individuale, ma come snodo cruciale nell'organizzazione complessiva delle giornate degli inattivi. Il confronto delle attività negativamente associate a TL23 tra i diversi profili di inattività evidenzia però interessanti peculiarità nelle modalità di sostituzione del tempo.

Il ruolo del tempo dedicato al sonno e al riposo

Vista la centralità di questo nodo, ci soffermiamo su questo risultato secondo una prospettiva di *ego-network* (cfr. Nota metodologica). Nella Figura 4 per ogni categoria di inattivo sono evidenziate in nero le correlazioni (negative) tra TL23 e le attività a cui questo nodo si connette direttamente al fine di risaltarne la sua centralità all'interno dei meccanismi di sostituzione del tempo. Nel loro insieme, questi risultati evidenziano non solo che TL23 rappresenta il principale snodo di compensazione temporale per tutti gli inattivi, ma in modo differente per categoria.

Nella rete dei falsi inattivi, il ruolo del riposo (TL23) si differenzia rispetto alle altre categorie di inattivi perché ha il numero di connessioni dirette più alto (sono 10 le attività direttamente connesse) e con un peso (*strength*) più elevato (pari a 2,61) rendendolo un *hub* comportamentale molto rilevante. Ricordiamo che questo profilo di inattività rappresenta la forma più ibrida tra inattività formale e coinvolgimento, seppur discontinuo, in attività lavorative e il risultato della *ego-network* di TL23 mostra che per i falsi inattivi il riposo entra in relazione con quasi tutte le altre attività e compete con un ampio spettro di impegni che richiedono coordinamento, presenza o mobilità, suggerendo una gestione del tempo verosimilmente simile a quella dei soggetti occupati (Clark - Oswald, 1994).

Gli inattivi volontari e gli inattivi scoraggiati presentano livelli molto simili della posizione di TL23 nelle rispettive *ego-network*: in entrambi i casi il nodo mostra 6 connessioni dirette, di cui 3 condivise (CQP2, TL21 e LF2). Ciò suggerisce che, sebbene le motivazioni che conducono alla condizione di inattività siano diverse, la riallocazione del tempo non dedicato al riposo segue schemi strutturali comparabili, fondati su *trade-off* con attività facilmente accessibili e non necessariamente pianificate: il consumo immediato di tempo libero (internet/social, TL21), le attività di cura quotidiana (CPQ2) e le interazioni con i familiari (LF2). La differenza di *strength* tra i due gruppi – 2,15 negli inattivi volontari e 1,82 negli inattivi scoraggiati – segnala che le correlazioni negative tra TL23 e le attività sostitutive sono più intense tra i volontari. In altre parole, quando il tempo dedicato al riposo varia, negli inattivi volontari esso si redistribuisce verso altre attività secondo pattern più consistenti e regolari, mentre negli inattivi scoraggiati la sostituzione appare più debole e meno strutturata. Tale differenza suggerisce che gli inattivi volontari dispongono di una maggiore capacità di organizzare e coordinare le proprie routine quotidiane, mentre gli inattivi scoraggiati mostrano una gestione del tempo più frammentata.

L'attività TL23 per gli inattivi per forza mostra 5 legami diretti e una *strength* bassa (1,66), a indicare una gestione del tempo più frammenta in assoluto tra gli inattivi, ma differente soprattutto per tipologia di attività.

Il riposo è in competizione con il tempo da dedicare alla cura quotidiana e personale (CQP4, CQP3), alle relazioni con familiari (LF1 e LF2) e con il tempo trascorso usando dispositivi elettronici (TL22). Questo risultato è coerente con l'idea che gli inattivi per forza siano caratterizzati da vincoli strutturali stringenti (come l'attività di *caregiving*). TL23 assume un ruolo relativamente periferico: pur essendo inserito in una rete densa ma limitata, presenta il grado e la *strength* più bassi, suggerendo una disponibilità di tempo meno negoziabile e una minore autonomia nella gestione delle attività quotidiane.

Se ci concentriamo sui coefficienti di Jaccard e *Weighted* Jaccard che permettono di quantificare il grado di sovrapposizione tra le configurazioni osservate, le differenze tra inattivi del ruolo di TL23 si consolidano. Inattivi volontari e inattivi scoraggiati risultano i due gruppi più simili tra loro: condividono metà delle attività che competono con TL23 (Jaccard = 0,50) e mostrano anche una certa somiglianza nell'intensità di queste sostituzioni (*Weighted* Jaccard pari a 0,437). Ciò significa che il riposo è "scambiato" con lo stesso tipo di attività – tempo libero immediato, uso dei media, cura quotidiana o relazioni familiari – e con una forza comparabile nei due gruppi. Nonostante le motivazioni di inattività siano diverse, la loro organizzazione del tempo è molto simile.

I falsi inattivi mostrano un profilo intermedio: condividono con volontari e scoraggiati circa il 45% delle attività in *trade-off* con TL23. Questo indica che alcune sostituzioni sono comuni, ma altre sono specifiche di una routine più movimentata e più simile a quella di chi lavora. Anche la somiglianza nei pesi è relativamente alta (*Weighted* Jaccard fra 0,430 e 0,465), confermando che, quando le attività coincidono, lo fanno con intensità simile. I falsi inattivi si collocano quindi a metà strada: non sono del tutto simili ai volontari e agli scoraggiati, ma neppure completamente distanti.

Gli inattivi per forza, invece, emergono come il gruppo diverso dagli altri. Condividono una parte molto ridotta delle attività (Jaccard pari a 0,222 con volontari e scoraggiati) e mostrano i valori più bassi anche nella somiglianza delle intensità (*Weighted* Jaccard pari a 0,223). Questo significa che, per questo gruppo, il riposo si sostituisce con attività molto diverse da quelle degli altri inattivi e lo fa con modalità meno simili. Il loro pattern riflette vincoli più rigidi e meno negoziabilità del tempo.

Nel complesso, le reti di correlazioni negative mostrano che **le diverse categorie di inattivo si distinguono non solo per quanto tempo viene dedicato alle singole attività, ma soprattutto per come il tempo viene sottratto e riallocato tra ambiti concorrenti**. Le relazioni di sostituzione mettono in luce priorità, vincoli e strategie differenti, rafforzando l'idea che l'inattività costituisca un fenomeno eterogeneo anche dal punto di vista dell'organizzazione quotidiana del tempo.

Inoltre, quando il tempo complessivo non è scarso ma l'energia, la motivazione o la qualità del tempo possono esserlo, il riposo diventa l'attività che più facilmente assorbe o rilascia tempo rispetto alle altre. La sua centralità non deriva quindi dalla co-occorrenza con specifici comportamenti, ma dalla sua natura di attività temporale rivale, che entra sistematicamente in concorrenza con attività di cura personale, relazioni sociali, gestione domestica e tempo libero in modalità differenti a seconda della categoria di inattivi. E tra le categorie di inattivi, certamente quella dei falsi inattivi organizza il suo tempo in modo molto diversificato rispetto alle altre categorie.

4.9. Non solo diversi, ma anche *diseguali*

di Laura Zanfrini

Chi non lavora neppure mangi! (2 Ts 3, 10). Come si è discusso nella Parte Introduttiva, storicamente, e ancor più nel quadro della società salariale, l'imperativo della partecipazione al mercato del lavoro, per i maschi adulti, aveva innanzitutto a che vedere con l'aspettativa, socialmente quanto mai cogente, che essi assumessero il ruolo di principale, e spesso unico, percettore di reddito all'interno della famiglia. Anzi, l'espressione *male-bread-winner* indica qualcosa di più di tale aspettativa, descrivendo un regime di genere destinato a condizionare il funzionamento dell'intera vita sociale, tanto nella sfera pubblica quanto in quella privata, con implicazioni che arrivano fino ai nostri giorni.

Nei decenni del dopoguerra, l'ottenimento di un lavoro "vero" – magari al prezzo di migrazioni accompagnate da difficoltà e sofferenze – suggellava l'affrancamento dal rischio di povertà e, per molti, anche la possibilità di accedere al nuovo stile di vita proposto dalla società dei consumi. E, anche dopo lo sgretolamento, con la prima crisi energetica, dell'ottimistica convinzione che lo sviluppo – e con esso la crescita e la diffusione del benessere – sarebbero proceduti senza limiti e contraccolpi, l'occupazione ha continuato a rappresentare il migliore antidoto alla povertà.

Da tempo però, e con sempre maggiore evidenza negli ultimi anni, il rapporto tra condizione occupazionale e condizione economica individuale e familiare non appare più così lineare.

Da un lato, una dinamica retributiva non in grado di compensare il costo della vita e ancor più il proliferare del lavoro "cattivo" e sottopagato hanno fatto sì che, **per molti e per molte famiglie, avere un'occupazione non significhi più essere al riparo dal rischio di povertà**. Al contrario, le stime ufficiali periodicamente diffuse dall'Istat ci dicono che, in Italia, una significativa percentuale di famiglie in cui la "persona di riferimento" è occupata vive in povertà assoluta[1].

[1] Considerando per esempio gli ultimi dati disponibili, l'incidenza di povertà nel caso tale persona sia lavoratore dipendente è pari all'8,7%, che sale però addirittura al 15,6% se si tratta di

Dall'altro lato, gli studi sulla stratificazione e la mobilità sociale ci insegnano come l'occupazione, pur restando il criterio per eccellenza sul quale si costruiscono teorie e statistiche, è sempre meno un fattore realmente predittivo del posizionamento degli individui e dei gruppi (Zanfrini, in corso di pubblicazione). Aspetti come il volume dei patrimoni finanziari e immobiliari (magari acquisiti per eredità) e i guadagni speculativi – uniti a una fiscalità che tende a privilegiarli rispetto ai redditi da lavoro – hanno acquisito una rilevanza tale da modificare la "scala sociale" e le opportunità di accedere alle diverse posizioni. Tra le altre implicazioni, ciò significa che **non avere un lavoro non significa più, necessariamente, neppure per un maschio adulto capofamiglia, sperimentare una condizione di difficoltà economica**. La stessa quota di intervistati che hanno dichiarato di non avere bisogno di lavorare è lì a dimostrarlo.

Alla luce di questo inedito scenario – di cui è facile, ancora una volta, intuire le implicazioni rispetto ai rischi di "delegittimazione" del lavoro – risulta di grande interesse approfondire la condizione economico-reddituale dei nostri intervistati e indagare quali sono le fonti cui attingono per soddisfare i propri bisogni.

L'autovalutazione della propria condizione economica

L'analisi non può che iniziare dall'osservare come **nemmeno un terzo del campione giudica la sua attuale situazione economico-reddituale come adeguata**, ossia simile a quella della maggior parte delle persone conosciute (23,7%), o finanche agiata (6,8%) (Tabella 35). Per la grande maggioranza degli intervistati, invece, tale situazione è percepita come inadeguata – specie nell'evenienza di dovere affrontare spese impreviste (45,3%) –, preoccupante (21,1%) o addirittura drammatica, con difficoltà perfino nel sostenere le spese per la sussistenza (3,1%).

Sebbene, come vedremo, il reddito da pensione o da lavoro dei familiari conviventi costituisca per molti una delle principali risorse cui attingere per le proprie necessità, **chi vive solo sembrerebbe essere meno esposto alle conseguenze economico-finanziarie dell'inattività rispetto a chi vive con il partner o con il/i genitore/i**: in particolare, il 14,9% dei single valuta

operaio e assimilato; tra le famiglie con persona di riferimento lavoratore indipendente, i valori più elevati dell'incidenza si registrano per le famiglie di indipendenti che non sono imprenditori né liberi professionisti ("altro indipendente" 7,4%). Per converso, tra le famiglie con persona di riferimento ritirata dal lavoro l'incidenza è "solo" del 5,8%, mentre rimane su valori più elevati per le famiglie con persona di riferimento in cerca di occupazione (21,3%). La situazione, inoltre, si presenta molto più grave nel caso delle famiglie di stranieri, con figli minori e che vivono nei territori economicamente più depressi.

la propria condizione come agiata rispetto al 6,1% di chi vive con uno o entrambi i genitori e al 3,6% di chi vive con la moglie/compagna/partner, nonché al 5,7% di chi vive con quest'ultima e uno o più figli (queste percentuali vanno però considerate con una certa cautela perché calcolate su bassi valori assoluti). Sembra dunque essere ribadito **il ruolo che la famiglia gioca in Italia, al tempo stesso agenzia di sostegno (economico e non solo) e acceleratore del rischio di povertà**.

Inoltre, **se si escludono coloro che dichiarano di non aver bisogno di lavorare** (tra i quali il 43,9% gode di una condizione addirittura agiata, e un altro 39,0% comunque adeguata), **la precarietà economico-finanziaria coinvolge tutti i gruppi che compongono il variegato universo degli *(im)perfetti sconosciuti*** (Tabella 35), inclusi in particolare quanti lavorano in nero (che solo in meno di un quarto dei casi hanno una situazione adeguata-agiata) e finanche coloro che abbiamo definito i sabbatici (nel 39,4% valutano la loro condizione inadeguata, nel 12,1% addirittura problematica), circostanza che dovrebbe rendere più probabile il loro rientro nel mercato del lavoro e che solleva qualche perplessità sul carattere effettivamente volontario di questi periodi di pausa.

L'astensione "forzata" dal lavoro, per coloro che devono prendersi cura di familiari bisognosi di essere accuditi o sono essi stessi alle prese con problemi di salute, si accompagna a problematiche economiche anche gravi. In oltre sette casi su dieci, infatti, per gli inattivi per forza, l'attuale situazione economico-finanziaria è ritenuta inadeguata (46,7%) o addirittura preoccupante (25,7%).

Da questo punto di vista, **ancor più allarmante è la situazione di chi si dichiara scoraggiato**: in oltre nove casi su dieci la situazione è inadeguata (57,5%), preoccupante (27,5%) o addirittura drammatica, con difficoltà perfino nell'affrontare le spese per la sussistenza (7,5%); va da sé che, dentro un circolo vizioso, tale condizione, quando si presenta come particolarmente problematica, non può non alimentare a sua volta lo scoraggiamento, innestando una spirale involutiva simile a quella descritta da alcune classiche ricerche sulla disoccupazione maschile.

La durata della condizione di inattività, invece, non sembra essere direttamente associata alle difficoltà economiche, sebbene la quota di coloro che beneficiano di una situazione agiata sfiori addirittura un quarto di coloro che sono inattivi da sempre (molti dei quali, come sappiamo, appartengono al collettivo dei "benestanti").

Infine, la gravità della situazione economico-reddituale sembra essere associata al fatto di essere incorsi, nella propria vita, in alcuni degli "incidenti" di cui abbiamo sopra discusso, quali essere stati bocciati o costretti ad abbandonare la scuola, avere avuto problemi con la giustizia, essersi separati o avere divorziato, avere avuto problemi di alcolismo, tossicodipen-

denza, aver perso somme importanti con il gioco d'azzardo o avere avuto disturbi del comportamento alimentare.

Tabella 35 - Complessivamente, come valuta la sua attuale situazione economico-reddituale? (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)	Totale
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici				
Agiata	43,9	9,1	4,8	–	1,4	6,8
Adeguata, simile a quella della maggior parte delle persone che conosco	39,0	39,4	22,9	7,5	23,7	23,7
Inadeguata, soprattutto quando si tratta di affrontare spese impreviste	14,6	39,4	46,7	57,5	48,2	45,3
Preoccupante	–	12,1	25,7	27,5	23,0	21,1
Drammatica, con difficoltà perfino nell'affrontare le spese per la sussistenza	2,4	–	–	7,5	3,6	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Le risorse su cui è possibile contare

Se tale è la situazione, passiamo ora a considerare quali sono le fonti alle quali gli intervistati hanno dichiarato di attingere per far fronte alle proprie necessità (Tabella 36).

La maggioranza del campione (57,9%), indipendentemente dall'età, **può contare sui redditi da stipendio o pensione di uno o più familiari**: ciò vale, a maggior ragione, per chi vive con i genitori (80,9%) o con la moglie/partner (72,1%). Questa forte dipendenza dai redditi da pensione/lavoro dei familiari – in particolare dai genitori, risultato che ancora una volta dimostra quanto siano determinanti le "solidarietà corte" che la "famiglia lunga" è in grado di mettere in campo – pone pesanti ipoteche sul futuro dei nostri intervistati. Quando, in particolare, la fonte di reddito è verosimilmente costituita dalla pensione dei genitori ormai in età avanzata.

La seconda posta di bilancio è costituita dalla possibilità di attingere ai risparmi accumulati grazie ai lavori svolti in passato. Quest'ultima cresce "naturalmente" al crescere dell'età, passando dal 38,6% degli adulti giovani al 43,6% dei senior. Per converso, tale possibilità – accessibile in par-

ticolare a coloro che sono inattivi da meno di un anno, in ben otto casi su dieci – tende, per ragioni autoevidenti, a ridursi all'aumentare della durata dell'inattività.

Tabella 36 - Per le sue necessità personali/familiari, attualmente può contare su… (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali rispetto a sì)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi	Totale
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici				
I risparmi che ho accumulato grazie ai lavori che ho svolto in passato	34,1	75,8	42,9	42,5	26,6	39,5
Lo stipendio o la pensione di uno o più familiari	57,9	75,2	39,0	54,5	65,0	57,9
L'assegno di accompagnamento che ricevo per il familiare di cui mi prendo cura	4,9	–	36,2	5,0	4,3	12,1
Sussidi e aiuti pubblici	7,3	9,1	45,7	28,8	36,0	31,7
Gli interessi su capitali investiti o gli affitti di immobili	78,0	30,3	21,0	5,0	8,6	19,9
Gli aiuti che ricevo da parte di organizzazioni di supporto (Caritas, ecc.)	–	–	7,6	11,3	12,2	8,5
Gli aiuti che ricevo da parte di parenti o amici	4,9	21,2	30,5	37,5	25,9	26,9
I guadagni ottenuti "giocando" in borsa, comprando e vendendo titoli, cripto-valute, ecc.	39,0	6,1	1,9	2,5	1,4	5,6
I compensi che ricevo grazie ai lavoretti che faccio o al mio lavoro informale	7,3	12,1	15,2	30,0	79,1	39,0
Le entrate da attività non del tutto legali che svolgo saltuariamente	7,3	–	1,9	15,0	18,0	10,7
Altro	7,3	6,1	3,8	3,8	2,2	4,1

Quasi altrettanto ricorrente è il ricorso ai proventi delle attività svolte nell'economia informale – segnalata da quasi quattro intervistati su dieci – e decisamente significativa anche la quota (19,7%) che ammette di fare ricorso ad attività non del tutto legali.

A seguire, con un peso via via decrescente, tutte le altre fonti contemplate dal questionario. Esse, in diversi casi, diventano più frequenti con l'avanzare dell'età. In particolare, oltre che la possibilità di attingere ai propri personali risparmi, con l'età cresce anche quella di fruire degli interessi dei capitali investiti (o affitti di immobili) e agli aiuti pubblici[2], di ricevere assegni di accompagnamento[3] e perfino di giovarsi del supporto di organizzazioni filantropiche.

Naturalmente, com'era del tutto verosimile aspettarsi, le fonti di sostegno variano in relazione alla situazione "lavorativa" attuale (Tabella 36), ma anche agli orientamenti verso il futuro (Tabella 37), a loro volta influenzati dalla prima.

Innanzitutto, emerge ancora una volta come, tra gli inattivi volontari, coloro che non hanno bisogno di lavorare presentino un profilo significativamente diverso da quello di coloro che si sono presi un periodo di pausa. I primi (gli inattivi "benestanti"), in particolare, possono in larghissima maggioranza puntare sui proventi dei loro asset patrimoniali e sono perfino inclini (in quasi 4 casi su 10) a "giocare" sul mercato speculativo. I secondi (i "sabbatici"), invece, attingono sostanzialmente ai risparmi accumulati grazie ai loro redditi da lavoro, oltre che dai redditi da pensione/lavoro dei propri familiari. Ciò dà di nuovo conto della maggiore vulnerabilità economica – e soprattutto della minore autonomia – dei secondi rispetto ai primi, e dimostra come **la sostenibilità**, dal punto di vista strettamente reddituale, **della scelta di prendersi un periodo sabbatico è fortemente vincolata a un suo carattere davvero temporaneo** (e limitato nel tempo).

Per gli inattivi per forza, invece, hanno un ruolo molto significativo le prestazioni di welfare alle quali possono attingere in quanto (temporaneamente) inabili al lavoro o caregiver dei propri familiari. Si tratta però di sostegni in molti casi insufficienti se è vero, come abbiamo visto, che molti inattivi per forza valutano la propria condizione economica difficile o anche decisamente preoccupante.

Gli scoraggiati, invece, presentano il mix più articolato, dove però spiccano, rispetto ai valori medi, gli aiuti di amici e parenti, il sostegno di organizzazioni filantropiche, i proventi dei loro lavoretti informali e perfino i guadagni ottenuti grazie ad attività non del tutto legali; oltre alla loro situazione reddituale, anche quella patrimoniale risulta dunque la più debole in assoluto.

---

[2] Segnalati da oltre un terzo di coloro che vivono con i figli.

[3] Segnalati da quasi un quarto di coloro che vivono con uno o entrambi i genitori.

Tabella 37 - Per le sue necessità personali/familiari, attualmente può contare su… (per intenzioni per il futuro; valori percentuali rispetto a sì)

	Inattivi definitivi	Inattivi in attesa		Temporaneamente inattivi	Inattivi rassegnati	Inattivi costretti all'attivazione
	Situazione ormai definitiva	Inizierò a lavorare dopo aver risolto i problemi di salute	Inizierò a lavorare dopo aver risolto i problemi familiari	Inizierò a lavorare terminata la pausa	Ho ormai perso le speranze di trovare un lavoro	Inizierò a lavorare finiti i risparmi
I risparmi che ho accumulato grazie ai lavori che ho svolto in passato	34,0	42,9	58,3	54,2	26,0	69,0
Lo stipendio o la pensione di uno o più familiari	50,9	82,1	72,2	50,0	64,0	48,3
L'assegno di accompagnamento che ricevo per il familiare di cui mi prendo cura	8,2	3,6	75,0	4,2	5,0	6,9
Sussidi e aiuti pubblici	39,0	53,6	30,6	8,3	25,0	31,0
Gli interessi su capitali investiti o gli affitti di immobili	27,0	3,6	41,7	27,1	2,0	24,1
Gli aiuti che ricevo da parte di organizzazioni di supporto (Caritas, ecc.)	7,5	17,9	2,8	4,2	14,0	3,4
Gli aiuti che ricevo da parte di parenti o amici	15,7	46,4	30,6	22,9	37,0	37,9
I guadagni ottenuti "giocando" in borsa, comprando e vendendo titoli, cripto-valute, ecc.	11,3	3,6	2,8	4,2	1,0	3,4
I compensi che ricevo grazie ai lavoretti che faccio o al mio lavoro informale	46,5	17,9	13,9	20,8	45,0	37,9
Le entrate da attività non del tutto legali che svolgo saltuariamente	12,6	–	5,6	4,2	12,0	17,2
Altro	7,5	–	–	8,3	1,0	–

Infine, riguardo ai falsi inattivi, in realtà impiegati nell'economia sommersa, stupisce come meno di otto su dieci abbiano indicato i compensi guadagnati lavorando tra le fonti di reddito cui attingere per le proprie necessità. Questo dato può essere letto in due modi, per certi versi opposti, che peraltro non si escludono a vicenda: potrebbe trattarsi di guadagni troppo modesti per essere considerati come risorse su cui contare per fare quadrare il bilancio (nel caso, per esempio, di quanti lavorano in modo sporadico e/o discontinuo), oppure – ed è la seconda ipotesi – il *booklet* di risorse a disposizione per le necessità potrebbe essere già abbastanza ricco da permettere di devolvere i guadagni a spese non esattamente necessarie.

Consideriamo infine come le risorse cui attingere variano a seconda di quali orientamenti gli intervistati esprimono verso il futuro (Tabella 37). L'incrocio è utile a indagare sia la sostenibilità economica della condizione di inattività, sia – all'opposto – la misura in cui le difficoltà economiche possano fungere da incentivo all'attivazione. Chiaramente, l'approfondimento di questi aspetti avrebbe richiesto maggiori informazioni riguardo, in particolare, all'incidenza che ciascuna posta considerata ha all'interno del bilancio individuale e familiare, che non è stato possibile prevedere nell'ambito di un questionario già molto lungo. In ogni caso, alcuni dati ci consentono di arricchire il profilo di quelli che abbiamo sopra definito (Capitolo 4.5) gli inattivi definitivi, gli inattivi in attesa, i temporaneamente inattivi, gli inattivi rassegnati, gli inattivi costretti all'attivazione.

Nell'ambito del primo gruppo – gli inattivi definitivi, coloro cioè che non ipotizzano un cambiamento della loro situazione – le poste più ricorrenti sono, nell'ordine, lo stipendio/pensione dei familiari, i compensi ottenuti per le attività svolte nell'economia informale – presenti in quasi la metà dei casi – e, per quasi quattro intervistati su dieci, qualche forma di aiuto pubblico (cui va aggiunto l'assegno di accompagnamento percepito nell'8,2% dei casi). Questo è anche il gruppo in cui più diffusa è la propensione a comportamenti finanziari di tipo speculativo – con una quota non insignificante che non disdegna neppure il coinvolgimento in attività illegali –, mentre decisamente più basso rispetto agli altri collettivi è il ricorso ad aiuti da parte di amici e parenti.

I due gruppi che compongono la categoria degli inattivi in attesa presentano una configurazione simile, con una netta sovrarappresentazione delle situazioni di dipendenza dai redditi da lavoro o da pensione dei familiari e dalle varie forme di sostegno pubblico. In particolare, in ben tre quarti dei casi coloro che subordinano il rientro nel mercato del lavoro alla soluzione dei propri problemi familiari si dichiarano percettori di un assegno di accompagnamento, dato che dimostra la serietà delle situazioni che costoro sono chiamati a gestire. I risparmi accumulati e la possibilità di attingere agli interessi generati dal proprio patrimonio sono

anch'esse soluzioni molto diffuse. Gli inattivi che contano di rientrare sul mercato una volta risolti i propri problemi di salute, dal canto loro, mostrano una forte dipendenza dagli aiuti da amici e parenti e dalle stesse organizzazioni filantropiche, dato che segnala l'insufficienza dei supporti di tipo istituzionale e conferma la particolare vulnerabilità di questo gruppo.

Tra i temporaneamente inattivi che si sono presi una pausa dal lavoro le poste più ricorrenti sono, ancora una volta, i risparmi accumulati grazie ai precedenti lavori e lo stipendio/pensione dei familiari. Pochi coloro che si giovano di aiuti pubblici e "solo" due su dieci quanti annoverano tra le proprie risorse i proventi del lavoro informale. Viene dunque ribadito come la temporaneità inscritta nei loro progetti personali sia anche un requisito indispensabile a scongiurare la compromissione della loro situazione economica.

I costretti all'attivazione – così abbiamo definito coloro che intendono ricominciare a lavorare una volta finiti i risparmi – rispondono coerentemente, in quasi sette casi su dieci, di attingere per le proprie necessità a quanto è stato messo da parte grazie ai precedenti lavori. Tuttavia, decisamente significativa è la percentuale di coloro che guadagnano lavorando nell'economia informale, così come quella di coloro che ricevono aiuti da amici e parenti, e sorprendentemente elevata la quota che ammette di dedicarsi saltuariamente anche ad attività non del tutto legali. Consistente anche la percentuale che riceve una qualche forma di aiuto pubblico.

Infine, gli inattivi rassegnati perché hanno ormai perso le speranze di trovare un lavoro riescono meno di tutti gli altri ad attingere ai propri risparmi e quasi in nessun caso ai proventi di eventuali capitali investiti o rendite immobiliari. Ciò suggerisce come la loro vulnerabilità affondi le radici nel passato e sia sicuramente collegata anche alla precarietà che, come si è visto, caratterizza in diversi casi le loro storie lavorative. La stessa vulnerabilità economico-patrimoniale non è certo estranea al forte coinvolgimento nell'economia informale, talvolta anche in quella illegale. Questo aspetto li accomuna agli "inattivi definitivi" – che pure godono di un più ricco *booklet* di risorse – segnalandoci il rischio, nei fatti già spesso concretizzato, di **uno scivolamento dall'area dell'inattività in senso stretto a quella dell'irregolarità/illegalità**; un rischio che, peraltro, è in qualche misura "connaturato" ad alcuni lavori particolarmente poco tutelati[4]. Per converso, solo uno su quattro degli inattivi scoraggiati può attingere a qualche forma di aiuto pubblico: il valore più basso tra tutti i gruppi se si escludono i temporaneamente inattivi.

[4] Un esempio potrebbe essere quello dei rider che, notoriamente, possono ritrovarsi a fare il corriere che trasporta stupefacenti.

Pur con qualche cautela – suggerita in particolare dalla scarsa numerosità dei valori assoluti sottostanti le percentuali riportate –, l'incrocio proposto nella Tabella 38 ci consente di analizzare il rapporto tra l'insieme di risorse cui gli intervistati hanno dichiarato di attingere per le proprie necessità e la valutazione della propria condizione economica. Emerge, in particolare, come **solo una piccola minoranza** (meno di due casi su dieci) **dei percettori di sussidi pubblici riesce a raggiungere una situazione economico-reddituale giudicata adeguata, così come solo circa un quarto dei fruitori di un assegno di accompagnamento**. Al di là del carattere più o meno volontario della condizione di inattività, questi dati ci parlano di tutta l'inadeguatezza degli interventi di sostegno al reddito per i soggetti inoccupati; una inadeguatezza che tanto più risalta se si considera come è proprio per chi accusa le maggiori difficoltà economiche che l'inattività è più spesso una condizione involontaria, generata dall'inabilità al lavoro, dall'impossibilità di lavorare a causa dei propri impegni familiari ma anche, spesso, da una disoccupazione di lunga durata che ha progressivamente logorato tanto l'occupabilità quanto la motivazione[5].

Proseguendo con l'analisi delle risorse utilizzate dagli intervistati per far fronte alle proprie necessità osserviamo come, per quanto diffusa e indispensabile, **la possibilità di attingere allo stipendio/pensione di un familiare non è in molti casi sufficiente a garantire una condizione economica adeguata**; così come i supporti ricevuti da enti assistenziali e caritativi sono una posta essenziale per coloro che denunciano una situazione preoccupante o addirittura drammatica, ma certo non sufficiente.

Ma, soprattutto, i dati riportati in tabella ci dicono come **gli asset patrimoniali e finanziari sono la risorsa che davvero fa la differenza**, consentendo a chi ne dispone non solo di optare per una inattività volontaria, ma anche di godere, pur non lavorando, di un tenore di vita adeguato o addirittura agiato. Potendosi anche permettere, come abbiamo prima visto (Capitolo 4.7), consumi utili al proprio benessere e alla propria crescita culturale.

[5] Quasi a titolo di curiosità possiamo rilevare, sempre in tema di sussidi pubblici, che tra coloro che hanno dichiarato di percepirne, la capacità lavorativa residua, in base alla valutazione degli stessi intervistati, è mediamente pari a 6,87 (su una scala che ha per valore massimo 10), rispetto al 7,80 di coloro che non ne percepiscono. E, tra gli "inattivi per forza", il valore medio scende a 5,06 per i percettori di sussidi e a 6,69 per i non percettori.

Tabella 38 - Complessivamente, come valuta la sua attuale situazione economico-reddituale? (per fonti di sostegno economico; valori percentuali)

	Risparmi	Stipendio /pensione familiari	Assegno accomp.	Sussidi pubblici	Interessi su patrimonio	Aiuti enti caritativi	Aiuti parenti amici	Investimenti speculativi	Compensi lavoretti	Proventi illegali	Altro
Agiata	6,7	5,0	4,0	1,5	32,9	–	3,6	50,0	1,2	2,3	5,9
Adeguata, simile a quella della maggior parte delle persone che conosco	30,7	21,8	22,0	16,0	43,9	–	10,8	37,5	22,4	20,5	29,4
Inadeguata, soprattutto quando si tratta di affrontare spese impreviste	46,0	50,2	52,0	53,4	18,3	45,7	45,0	8,3	50,3	45,5	47,1
Preoccupante	13,5	21,3	20,0	26,0	4,9	42,9	36,0	4,2	23,6	25,0	11,8
Drammatica, con difficoltà perfino nell'affrontare le spese per la sussistenza	3,1	1,7	2,0	3,1	–	11,4	4,5	–	2,5	6,8	5,9
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.10. Bilanci di vita e livelli di soddisfazione

di Laura Zanfrini

Un'ulteriore sezione del questionario è stata dedicata a esplorare i livelli di soddisfazione e le prospettive per il futuro, integrando quanto già abbiamo discusso a proposito degli orientamenti verso il lavoro.

Intuitivamente, le risposte risultano, in questo caso, fortemente influenzate da una serie di variabili che riguardano la condizione personale, familiare ed economica dei nostri intervistati, così come il carattere volontario o meno della condizione di inattività. Prima ancora di interrogarci su quali variabili influenzino la dimensione della soddisfazione – complessiva e in rapporto a specifici ambiti, qui ridotti a due, quello professionale e quello degli affetti e delle amicizie – è significativo sottolineare come, nell'insieme, **la bilancia penda dal lato dell'insoddisfazione, o tutt'al più di un equilibrio esitato da un adattamento alla situazione**. A rischio di apparire superficiali, verrebbe da affermare che un'esistenza "comoda", trascorsa riposando sul divano senza far nulla o nelle feste e cene tra amici non produce grande soddisfazione. Ma si tratta evidentemente di un dato medio che, come il famoso *pollo di Trilussa*, copre situazioni molto diverse, ribadendo ancora una volta l'eterogeneità costitutiva del nostro universo di *(im)perfetti sconosciuti*.

I livelli differenziati di soddisfazione e le loro ragioni

Merita innanzitutto osservare che – come si può rilevare dai dati riportati in Tabella 39 – **la soddisfazione non risulta associata all'età e dunque alla coorte di appartenenza, ma verosimilmente alla varietà delle biografie individuali e, in particolare, ai percorsi che hanno condotto alla condizione di inattività**. A tale proposito, è utile subito precisare come il grado di *seniority* in tale condizione non risulti linearmente correlato a questa variabile, se si esclude l'eccezione del gruppo di coloro che sono inattivi da sempre, tra i quali si riduce la quota di insoddisfatti e sale invece al 23,9% quella dei completamente soddisfatti, ma già abbiamo avuto modo di segnalare

le peculiarità di questo collettivo che, in particolare, risulta affollato da inattivi benestanti. Dunque, **non è la durata in sé dell'inattività a determinare i livelli di soddisfazione, proprio perché l'inattività non è in sé una condizione insoddisfacente**, sebbene spesso si accompagni a sentimenti di insoddisfazione.

Tabella 39 - Complessivamente, considerando la sua attuale situazione lei si ritiene… (per classi d'età; valori percentuali)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita	9,6	13,0	11,4	10,4
Soddisfatto per quel che riguarda l'ambito degli affetti e delle amicizie, ma decisamente insoddisfatto riguardo alla condizione professionale	21,1	15,0	14,8	17,9
Né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione	28,1	24,0	35,6	30,5
Insoddisfatto	26,3	31,0	22,1	24,9
Assolutamente insoddisfatto	13,2	17,0	15,4	15,5
Altro	1,8	–	0,7	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

In primo luogo, com'era prevedibile, **il livello di soddisfazione/insoddisfazione è significativamente correlato alle ragioni dell'inattività, ossia al modo in cui gli intervistati si sono autodefiniti**. In particolare, come si è anticipato, poco meno dei due terzi di quanti non hanno bisogno di lavorare (63,4%) si dichiarano completamente soddisfatti per tutte le cose che contano nella vita, mentre meno di uno su dieci si sente insoddisfatto o del tutto insoddisfatto.

Specularmente, poco meno dei due terzi degli inattivi per scoraggiamento e mancanza di opportunità si distribuiscono tra insoddisfatti (36,3%) e assolutamente insoddisfatti (27,5%), oltre a un altro 21,3% che dichiara di essersi adattato alla situazione. Oltre che per le condizioni di obiettiva vulnerabilità che caratterizzano questi gruppi, potremmo anche ipotizzare (seguendo alcuni studi che segnalano come la disoccupazione sia maggiormente frustrante della stessa inattività: Borrelli et al., 2024) che **sia il carattere stesso di una condizione di inattività subita ma al tempo stesso non completamente "interiorizzata" e assunta a livello identitario** – per persone che, pur non ritenendolo possibile, *vorrebbero lavorare* – **a spiegare livelli di insoddisfazione decisamente superiori a quelli degli inattivi per forza**. Questi ultimi, dal canto loro, concentrano le loro risposte sulla modalità

Né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione, che bene riflette il carattere appunto "forzato" della loro astensione dal lavoro, ma con una significativa incidenza anche degli insoddisfatti e dei molto insoddisfatti.

Meno scontati i risultati relativi ai "sabbatici" e agli occupati nell'economia informale. Riguardo ai primi, colpisce la quota molto elevata (45,5%) di rispondenti che si sono detti né del tutto soddisfatti né del tutto insoddisfatti: questa modalità di risposta, che parla di un equilibrio personale esitato da un adattamento alla situazione, sembra dunque riflettere bene l'esperienza di chi, per varie ragioni, ha deciso di prendersi una pausa, ridimensionando la retorica dell'inattività come scelta volta a una migliore qualità di vita (meno di uno su dieci, infatti, si dichiara completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita).

A loro volta, coloro che lavorano in nero propendono anch'essi, nella maggioranza relativa dei casi (31,7%), per questa risposta, ma se sommiamo insieme gli insoddisfatti (23,7%) e gli assolutamente insoddisfatti (14,4%), si conferma ancora una volta il carattere non elettivo di questa condizione che, come si è già discusso, ha perlopiù a che vedere con la mancanza di alternative. Una disamina più articolata delle variabili che influenzano i livelli di soddisfazione in relazione ai diversi profili di inattività è proposta nel Focus 3 - *Le variabili che influiscono sulla soddisfazione*.

Tabella 40 - Complessivamente, considerando la sua attuale situazione lei si ritiene… (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
Completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita	63,4	9,1	2,9	–	7,2
Soddisfatto per quel che riguarda l'ambito degli affetti e delle amicizie, ma decisamente insoddisfatto riguardo alla condizione professionale	4,9	24,2	15,2	15,0	23,0
Né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione	22,0	45,5	34,3	21,3	31,7
Insoddisfatto	4,9	12,1	29,5	36,3	23,7
Assolutamente insoddisfatto	4,9	9,1	15,2	27,5	14,4
Altro	–	–	2,9	–	–
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Intuibile – ma sorprendente per la sua incisività – l'influenza che la situazione economico-reddituale esercita sui livelli di soddisfazione (Tabella 41). In primo luogo, i dati ribadiscono in maniera inequivocabile i privilegi di coloro che godono di una condizione agiata, che consente loro di vivere "bene" l'inattività, accedere ai consumi e coltivare la vita di relazione senza subire lo stigma del fallimento professionale.

Tabella 41 - Complessivamente, considerando la sua attuale situazione lei si ritiene… (per condizione economico-reddituale; valori percentuali)

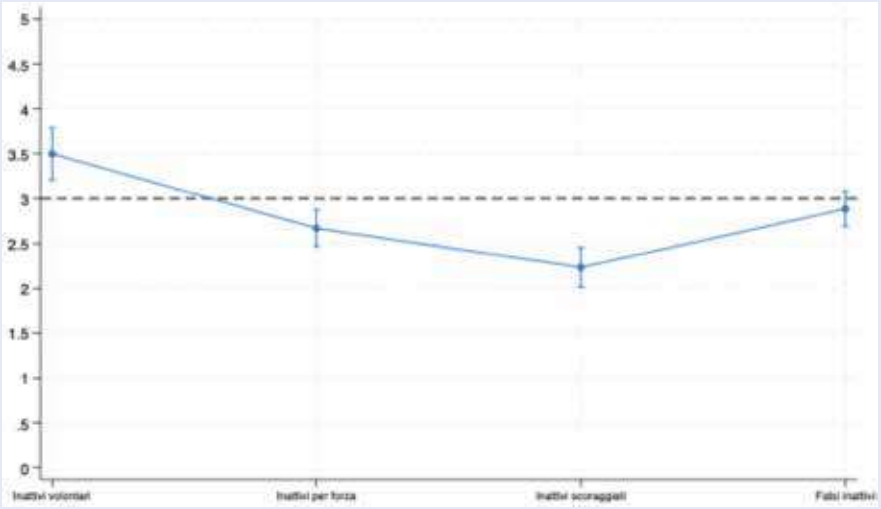
	Agiata	Adeguata	Inadeguata	Preoccupante	Drammatica	Totale
Completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita	82,1	17,3	1,6	–	–	10,4
Soddisfatto per quel che riguarda l'ambito degli affetti e delle amicizie, ma decisamente insoddisfatto riguardo alla condizione professionale	3,6	30,6	15,5	12,6	23,1	17,9
Né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione	7,1	45,9	34,2	16,1	7,7	30,5
Insoddisfatto	7,1	2,0	34,2	37,9	15,4	24,9
Assolutamente insoddisfatto	–	2,0	13,9	33,3	53,8	15,5
Altro	–	2,0	0,5	–	–	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

FOCUS 3 - Le variabili che influiscono sulla soddisfazione

di Teodora Erika Uberti

A supporto di quanto abbiamo visto, proponiamo qui un'ulteriore discussione dei risultati relativi alla soddisfazione per la vita, misurata su una scala che va da 1 ("*assolutamente insoddisfatto*") a 5 ("*completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita*"). I risultati della stima OLS (cfr. Nota metodologica) sono riportati nella Figura 5, che mostra per ciascun profilo di inattivo sia il valore stimato della soddisfazione (rappresentato dal punto), sia gli intervalli di confidenza (IC) al 95%, così da evidenziare la variabilità tra inattivi volontari, inattivi per forza, inattivi scoraggiati e falsi inattivi.

Figura 5 - Soddisfazione predetta dai diversi profili di inattivi (IC 95%)



Il risultato che emerge con chiarezza è l'esistenza di differenze significative nei livelli di soddisfazione tra i diversi profili di inattivi. Per agevolare la lettura, nella figura è riportata una linea orizzontale in corrispondenza del valore 3 della scala, che rappresenta una posizione di equilibrio ("*né del tutto soddisfatto né del tutto insoddisfatto*"). Gli inattivi volontari presentano il livello di soddisfazione più elevato, significativamente superiore a tale soglia. All'opposto, gli inattivi scoraggiati mostrano il livello di soddisfazione più basso, ben al di sotto del valore di equilibrio, segnalando una condizione di particolare fragilità soggettiva. Gli inattivi per forza e i falsi inattivi si collocano in una posizione intermedia: entrambi presentano livelli di soddisfazione inferiori rispetto agli inattivi volontari, ma superiori rispetto agli scoraggiati. Tuttavia, mentre per gli inattivi per forza la soddisfazione risulta significativamente inferiore al valore 3, per i falsi inattivi questa differenza non è statisticamente significativa.

In altre parole, questi risultati confermano che l'inattività non rappresenta una condizione omogenea e interventi di *policy* indifferenziati rischiano di essere inefficaci. In particolare, gli inattivi scoraggiati sembrano costituire il gruppo più vulnerabile, per il quale politiche del lavoro volte a fronteggiare questa fragilità potrebbero avere effetti rilevanti non solo sull'occupabilità, ma anche sul benessere soggettivo. Al contrario, per gli inattivi volontari, politiche esclusivamente orientate all'inserimento lavorativo potrebbero risultare inefficaci proprio perché la loro scelta, maturata anche in base alla loro situazione economica pregressa, è associata a un livello di soddisfazione della loro condizione generale più elevato.

Oltre al tipo di inattività, alcune caratteristiche individuali e di contesto risultano significativamente associate alla soddisfazione generale. In particolare, ci soffermiamo sulla variabile relativa ad aver sperimentato eventi sfortunati nel corso della vita che è associato a una riduzione della soddisfazione, mentre vivere con altri (rispetto a vivere da soli) e una partecipazione politica attiva, misurata tramite la partecipazione al voto alle ultime elezioni, sono correlate positivamente a livelli più elevati di soddisfazione. Emergono inoltre alcuni andamenti interessanti, sebbene non statisticamente significativi: trascorrere spesso tempo con gli amici appare associato a una maggiore soddisfazione; il tempo libero dedicato ad attività "di qualità e formative" (TL1) mostra un effetto positivo, mentre quello impiegato in attività più passive (TL2) sembra associarsi negativamente alla soddisfazione. In altre parole, questi risultati suggeriscono che non è tanto la quantità di tempo libero in sé a incidere sulla soddisfazione generale, quanto la sua qualità. Attività di tempo libero prevalentemente passive possono offrire un beneficio immediato in termini di rilassamento, ma non sembrano contribuire in modo duraturo alla soddisfazione complessiva, mentre investimenti in relazioni sociali e in attività formative o culturalmente arricchenti appaiono maggiormente coerenti con livelli più elevati di soddisfazione per la vita.

A differenza della stima del salario predetto (discusso nel Focus 2), la soddisfazione mostra differenze più nette e statisticamente significative tra i tipi di inattivi, ma l'ordinamento resta più o meno lo stesso: gli inattivi volontari sono più soddisfatti tanto che per uscire dalla loro condizione vorrebbero un salario più elevato (2.256 euro mensili), *versus* gli inattivi scoraggiati meno soddisfatti della loro vita e che accetterebbero un salario più basso (1.693 euro al mese).

Questi risultati suggeriscono che le politiche del lavoro dovrebbero essere fortemente differenziate: per i volontari non è prioritario "attivarli" ma rendere il lavoro compatibile con le loro preferenze di benessere e qualità di vita; per gli scoraggiati, invece, la leva salariale non è sufficiente e servono interventi di sostegno psicologico, accompagnamento personalizzato e rafforzamento delle competenze che ricostruiscano motivazione, autostima e fiducia nelle opportunità occupazionali.

I livelli di soddisfazione e la loro evoluzione nel tempo: guardando al futuro e al passato

Considerando, infine, il rapporto tra grado di soddisfazione e intenzioni per il futuro (Tabella 42), risulta subito evidente come **livelli particolarmente marcati di insoddisfazione si registrano tra coloro che hanno ormai**

perso la speranza di trovare un lavoro (30,0% di insoddisfatti e 32,0% di assolutamente insoddisfatti). Il dato, per così dire, parla da solo: **il tempo che scorre, e neppure la rassegnazione di chi prende atto della mancanza (reale o come tale percepita) di opportunità, non sono sufficienti a generare un equilibrio adattivo**. Il fallimento professionale, quand'anche se ne imputino le cause alla società e non a sé stessi e ai propri errori, è un lutto che non tutti riescono a elaborare. Tanto più quando il suo costo esistenziale si somma a quello economico in senso stretto, condannando chi l'ha subito a vivere in una condizione anche finanziariamente inadeguata.

Da questo punto di vista, netto è lo scarto con coloro che considerano la loro situazione come ormai definitiva. In questo gruppo troviamo una pattuglia di soggetti privilegiati, completamente soddisfatti su tutti i fronti, verosimilmente perché inattivi volontari e in grado di permettersi un buon tenore di vita. Tuttavia, la maggioranza assoluta parla di un equilibrio fatto di adattamento alla situazione, in una quota decisamente più cospicua rispetto a chi separa affetti e amicizie dalle presunte delusioni professionali. Quasi a ricordarci che l'attesa più diffusa e profonda è quella di un'armonia tra lavoro e vita – o, per essere più precisi, di un'armonia esistenziale complessiva, dentro la quale il lavoro è un elemento fondamentale – e non una giustapposizione tra lavoro ed extralavoro che privilegia la seconda dimensione a discapito della prima. Non stupisce, allora, se anche tra chi considera la propria situazione come definitiva, non manca una certa quota di insoddisfatti e assolutamente insoddisfatti che, una volta sommati, quasi uguagliano i completamente soddisfatti.

Questo quadro addirittura si aggrava tra coloro che meditano di rientrare sul mercato una volta terminata la pausa che si sono presi. A dispetto della narrazione cui talvolta si assiste, tale congedo temporaneo dal lavoro non produce soddisfazione ma semmai, nel migliore dei casi, un adattamento alla situazione e, talvolta, un riorientamento sulla dimensione degli affetti e delle amicizie. Ciò ribadisce la necessità di attenzionare il fenomeno della "inattività temporanea", scongiurando l'eventualità che si trasformi in definitiva.

E, ancora, i forzati all'inattività, che subordinano la possibilità di riprendere a lavorare alla soluzione dei problemi di salute propri o dei familiari (ovvero, al momento in cui non dovranno più prendersi cura di questi ultimi) mostrano anch'essi livelli elevati di insoddisfazione, ma si tratta di un valore medio composto da due differenti distribuzioni. Infatti, è soprattutto tra chi ha problemi di salute che la quota di soddisfatti si riduce ai minimi termini (e quella di assolutamente soddisfatti si azzera), con scarse possibilità di compensazione anche sul fronte delle relazioni familiari e di amicizia, lasciando trasparire come, almeno in alcuni casi, il legame tra problemi di salute e inattività non sia unidirezionale.

Tabella 42 - Complessivamente, considerando la sua attuale situazione lei si ritiene… (per intenzioni per il futuro[1]; valori percentuali)

	Inattivi definitivi	Inattivi in attesa		Temporaneamente inattivi	Inattivi rassegnati	Inattivi costretti all'attivazione
	Situazione ormai definitiva	Comincerà a lavorare dopo aver risolto i problemi di salute	Comincerà a lavorare quando non dovrà più occuparsi dei familiari	Comincerà a lavorare terminata la pausa che si è preso	Il lavoro è sempre stato un sogno ma comincia a non avere più speranza	Dovrà trovarsi un lavoro una volta finiti i risparmi
Completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita	22,6	–	11,1	6,3	–	–
Soddisfatto per quel che riguarda l'ambito degli affetti e delle amicizie, ma decisamente insoddisfatto riguardo alla condizione professionale	15,1	10,7	16,7	22,9	22,0	24,1
Né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione	39,6	14,3	27,8	43,8	16,0	24,1
Insoddisfatto	13,8	39,3	36,1	20,8	30,0	37,9
Assolutamente insoddisfatto	8,2	32,1	5,6	6,3	32,0	13,8
Altro	0,6	3,6	2,8	–	–	–
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

[1] Abbiamo omesso la modalità di risposta "Altro" perché nessun questionario riportava la specificazione.

Tutto ciò potrebbe anche suggerire che, **per quanto faticoso e limitante possa risultare, prendersi cura dei bisogni degli altri genera maggiore soddisfazione rispetto alla situazione di chi deve fare i conti quotidianamente con le proprie personali difficoltà**.

Infine, quanti dovranno per forza trovarsi un lavoro una volta esaurite le proprie risorse sono i più propensi a cercare nella dimensione familiare e amicale (sebbene solo in circa un caso su quattro) la soddisfazione che non hanno trovato sul fronte professionale.

Chiaramente, l'ipotesi che ha guidato la lettura dei risultati è che la condizione di inattività, specie quando non scelta ma subita, influisca negativamente sui livelli di soddisfazione, secondo quello che è del resto un assunto di molta ricerca sul tema della disoccupazione/inattività maschile. I risultati finora commentati sembrano suffragare solo in parte tale ipotesi, portandoci a riflettere sui significativi differenziali che distinguono, da un lato, nell'ambito degli inattivi per scelta, quanti considerano la loro situazione come definitiva e quanti invece intendono riprendere a lavorare dopo la fine della pausa che si sono concessi e, dall'altro, nell'ambito degli inattivi non intenzionali, quanti lo sono per ragioni collegate alla propria salute/abilità, ai doveri di cura verso i familiari o, ancora, alla mancanza di opportunità.

Una successiva domanda prevista dal questionario ci consente di approfondire ulteriormente questo punto. È stato infatti chiesto agli intervistati di dichiarare come fosse evoluta la propria situazione – in meglio o in peggio – in confronto al momento cui risale l'ultimo lavoro. Orbene, la maggioranza – oltre la metà – degli intervistati pensa che la propria situazione complessiva sia peggiorata. Per poco più di un terzo del campione la situazione è rimasta sostanzialmente uguale, mentre l'8,2% risponde – forse più realisticamente – che essa sia migliorata per alcuni aspetti ma peggiorata per altri. Solo il 7,3% ritiene che sia migliorata. Dunque, ancora una volta, **il passaggio all'inattività determina, per molti, una perdita in termini di benessere complessivo.**

Più in particolare, considerando l'età degli intervistati (Tabella 43), si può osservare come **al crescere dell'età si rafforza la percezione di un peggioramento** (tanto da ridimensionare l'ipotesi della transizione precoce al "prepensionamento" come scelta funzionale a una migliore qualità di vita), mentre una quota molto significativa, all'interno del gruppo degli adulti giovani, tende a valutare la propria situazione complessiva come rimasta sostanzialmente uguale.

Tabella 43 - Ripensando al periodo cui risale il suo ultimo lavoro, pensa che la sua situazione complessiva oggi sia… (per classi d'età; valori percentuali)

	30-40enni	41-50enni	51-64enni	Totale
Migliorata	3,5	7,0	9,4	7,3
Peggiorata	43,0	54,0	55,0	50,6
Rimasta sostanzialmente uguale	44,7	31,0	27,5	33,9
Migliorata per alcuni aspetti ma peggiorata per altri	8,8	8,0	8,1	8,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0

L'impatto dell'inattività sul benessere relazionale

Al di là delle conseguenze economiche dell'inattività, di cui abbiamo già discusso nel capitolo precedente, la letteratura in materia ha da sempre insistito sulle tensioni che l'astensione dal lavoro genera, specificamente per i maschi adulti, sulla vita di relazione, in particolare nei rapporti con i familiari. Ancora una volta, lo studio su Marienthal (Jahoda et al., 1986) si presenta come precorritore per la sua attenzione a una dimensione – quella, appunto, della famiglia – oggi considerata irrinunciabile nella lettura delle conseguenze della disoccupazione e dell'inattività. Si tratta di un tema diffusamente esplorato nella parte qualitativa del nostro studio (Capitolo 5.2), ma che abbiamo voluto sondare anche attraverso la survey, invitando gli intervistati a riflettere su come la condizione di inoccupato avesse influito sui rapporti con le persone più vicine e più care (si noti che gli intervistati potevano sottoscrivere una o più modalità di risposta).

Quello che è emerso è un quadro certamente in chiaro-scuro, dove non mancano i problemi, ma dove, comunque, **è più diffusa la sensazione di sentirsi sostenuti rispetto a quella di sperimentare delle tensioni a causa dello stress**; e dove si riconosce anche **il vantaggio di potersi dedicare maggiormente ai propri cari, grazie al tempo e alle energie liberate dal lavoro**. A compromettere la qualità delle relazioni sono soprattutto le difficoltà economiche causate dall'inattività, che inevitabilmente creano problemi, così come la condizione di stress di chi vive nella condizione di inoccupato, specie quando quest'ultima è inintenzionale. Meno ricorrente, ma comunque con un'incidenza significativa, la sensazione che, sia pure inconsapevolmente, i propri cari facciano pesare la situazione.

Peraltro, la valutazione degli impatti dell'inattività sulle relazioni più prossime è molto variabile in base all'interpretazione che gli intervistati danno di tale condizione. In particolare, come si può evincere dalla Ta-

bella 44, le conseguenze positive della "liberazione" dal lavoro sono apprezzate soprattutto dagli inattivi volontari, in primo luogo dai sabbatici (nonché, in termini più complessivi, da coloro che sono da poco entrati nella condizione di inattività[2]).

Per converso, **gli scoraggiati si confermano, ancora una volta, come il gruppo nella situazione più critica, incapace di metabolizzare la condizione di inattività e meno in grado degli altri di coglierne le implicazioni positive, ma al contempo più esposto a quelle negative**, sia sul versante economico, sia su quello del clima relazionale.

Tabella 44 - Come la sua condizione di inoccupato influisce/ha influito sui rapporti con le persone che le sono più vicine e più care? (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali rispetto ai sì)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)	Totale
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici				
Mi dà il tempo e le energie per dedicarmi a loro e ai loro bisogni	63,4	66,7	50,5	41,3	36,7	47,2
Mi sento molto sostenuto da loro	61,0	63,3	78,1	45,0	51,1	56,1
Sono stressato per questa situazione e questo talvolta crea delle tensioni con loro	22,0	24,2	55,2	76,3	44,6	50,1
Anche inconsapevolmente mi fanno pesare di non lavorare	26,8	30,3	22,9	56,3	36,0	34,6
A causa della mia condizione abbiamo meno possibilità economiche e questo crea dei problemi	7,3	39,4	63,8	75,0	58,3	56,2
Altro	4,9	–	–	–	–	1,5

Un dato emblematico al proposito, considerando l'analisi bivariata con gli orientamenti verso il futuro (oltre alle considerazioni già esposte nel Capitolo 4.6), è il fatto che addirittura il 75,0% di quanti si dichiarano ormai disillusi riguardo la possibilità di trovare un lavoro afferma di sentirsi stressato per la situazione e che questo talvolta crea tensioni con le persone più prossime. Così come, per citare un altro dato significativo, la percentuale

[2] Circa i tre quarti di coloro che sono inattivi da meno di un anno ritengono di avere più tempo ed energie per dedicarsi alle persone più vicine e più care e ai loro bisogni.

di coloro che si riconoscono nell'affermazione "*anche inconsapevolmente mi fanno pesare di non lavorare*" va dal 20,1% tra quanti considerano la loro situazione ormai definitiva al 58,0% tra quanti, pur desiderandolo, hanno perso la speranza di riuscire a trovare un lavoro. O, ancora, sperimenta problemi collegati alle difficoltà economiche causate dall'inattività ben il 78,6% di coloro che, inattivi per ragioni di salute, contano di ricominciare a lavorare non appena sarà possibile, e addirittura l'81,0% di quanti hanno ormai perso la speranza di trovare un lavoro.

In buona sostanza, e coerentemente con la linea interpretativa finora suggerita, **la polarizzazione tra inattività scelta e inattività subita è fondamentale nel distinguere condizioni di vita e di benessere in senso lato degli uomini adulti inattivi**, tanto più quando – come nel caso emblematico degli inattivi benestanti – tale scelta non comporta alcuna significativa riduzione delle proprie possibilità economiche.

Tuttavia, anche quando tale condizione non è la conseguenza di una scelta intenzionale, è possibile trovare un equilibrio (per quanto non ottimale), sia sul piano economico sia su quello dell'accettazione, per così dire, della propria situazione anche a livello identitario (ciò che potrebbe essere avvenuto per coloro che dichiarano di considerare la loro situazione come definitiva), "imparando" a non avere un lavoro vero. Una possibile conferma, in questa direzione, ci viene offerta dalla successiva tabella che illustra come le conseguenze dell'inattività varino in ragione della situazione familiare dei maschi inattivi (Tabella 45). Orbene, la fattispecie più positiva è, inaspettatamente, quella di chi vive con i figli in un nucleo monogenitoriale, con valori nettamente superiori alla media per quanto riguarda gli impatti positivi e nettamente inferiori per gli impatti negativi. Ciò nonostante, come si è sopra visto, si tratti di un collettivo certo non privo di problemi, anche dal punto di vista strettamente economico. La bassa numerosità degli intervistati deve indurre molta cautela nell'interpretare questo dato, ma un'ipotesi interessante è senz'altro quella del**la possibilità, per questi uomini, di ridefinire il proprio status attraversando i tradizionali confini di genere e costruendo la propria identità intorno al ruolo di genitore**. Ciò sarebbe peraltro in linea con quanto emerso dalle altre – molto rare – ricerche che hanno sondato tale aspetto: per esempio, lo studio condotto in Russia all'inizio di questo secolo (Ashwin - Lytkina, 2004), già citato nella Parte Introduttiva[3].

[3] Lo studio suggerisce come solo la minoranza di intervistati che era riuscita a costruirsi un ruolo alternativo a quello di *breadwinner* ma socialmente accettabile (come quello di nonno, sia pure ancora giovane, che si occupa dei nipoti) si manteneva indenne dagli effetti negativi – depressione, perdita di autostima, abuso di alcol – che tendevano a investire gli altri uomini che avevano perso il lavoro.

Tabella 45 - Come la sua condizione di inoccupato influisce/ha influito sui rapporti con le persone che le sono più vicine e più care? (per situazione familiare [alcune modalità]; valori percentuali rispetto ai sì)

	Da solo	Con i genitori	Con la moglie	Con la moglie e i figli	Con i figli	Con altri parenti
Mi dà il tempo e le energie per dedicarmi a loro e ai loro bisogni	37,3	53,0	47,7	52,3	71,4	23,1
Mi sento molto sostenuto da loro	37,3	63,5	61,3	69,3	85,7	38,5
Sono stressato per questa situazione e questo talvolta crea delle tensioni con loro	40,3	54,8	55,9	43,2	28,6	69,2
Anche inconsapevolmente mi fanno pesare di non lavorare	40,3	38,3	37,8	20,5	14,3	46,2
A causa della mia condizione abbiamo meno possibilità economiche e questo crea dei problemi	37,3	51,3	65,8	63,6	28,6	69,2
Altro	1,5	0,9	0,9	1,1	14,3	7,7

L'impatto dell'inattività sul benessere psicoemotivo

Da ultimo, la survey ha anche sondato le conseguenze dell'inattività sul benessere psicoemotivo, attraverso una batteria di domande convenzionalmente in uso nella medicina del lavoro, ma riducendo a tre le quattro modalità di risposta normalmente utilizzate. Si è dunque chiesto se, nell'ultima settimana, gli intervistati fossero incorsi in una delle/dei situazioni/stati d'animo elencati nella Tabella 46 (per ognuno di essi era possibile rispondere *quasi sempre*, *qualche volta*, o *non mi è mai accaduto*). La distribuzione presentata mostra che **la sensazione di essere stressato, o di non riuscire a rilassarsi, sia qualcosa di familiare alla maggioranza degli intervistati, così come l'incapacità di vedere qualcosa di buono nel futuro e, soprattutto, quella di sentirsi scoraggiati e depressi, irritabili, incapaci di provare entusiasmo ed emozioni positive**.

Tabella 46 - Indichi con quale frequenza la situazione descritta si è verificata negli ultimi 7 giorni (valori percentuali)

	Quasi sempre	Qualche volta	Non mi è mai accaduto
Ho provato molta tensione e ho avuto difficoltà a recuperare uno stato di calma	6,1	34,1	59,8
Mi sono accorto di avere la bocca secca	2,4	24,5	73,1
Non riuscivo proprio a provare delle emozioni positive	11,4	35,4	53,3
Mi sono sentito molto in affanno con difficoltà a respirare (per esempio respiro molto accelerato, sensazione di forte affanno in assenza di sforzo fisico)	4,1	20,8	75,1
Ho avuto un'estrema difficoltà nel cominciare quello che dovevo fare	7,5	28,6	63,9
Ho avuto la tendenza a reagire in maniera eccessiva alle situazioni	8,0	31,7	60,3
Ho avuto tremori (per esempio alle mani)	2,7	17,2	80,1
Ho sentito che stavo impiegando molta energia nervosa	8,7	37,8	53,5
Ho temuto di trovarmi in situazioni in cui sarei potuto andare nel panico e rendermi ridicolo	2,9	18,9	78,2
Non vedevo nulla di buono nel mio futuro	14,5	36,3	49,2
Mi sono sentito stressato	15,3	51,1	33,7
Ho avuto difficoltà a rilassarmi	13,6	49,6	36,8
Mi sono sentito scoraggiato e depresso	14,5	43,8	41,6
Non riuscivo a tollerare per nulla eventi o situazioni che mi impedivano di portare avanti ciò che stavo facendo	6,5	25,7	67,8
Ho sentito di essere vicino ad avere un attacco di panico	2,2	16,9	80,9
Non c'era nulla che mi dava entusiasmo	12,6	40,4	47,0
Sentivo di valere poco come persona	7,5	35,8	56,7
Mi sono sentito piuttosto irritabile	11,6	47,9	40,4
Ho percepito distintamente il battito del mio cuore senza aver fatto uno sforzo fisico (per esempio battito cardiaco accelerato o perdita di un battito)	4,4	21,5	74,1
Mi sono sentito spaventato senza ragione	4,8	24,2	70,9
Sentivo la vita priva di significato	6,8	30,8	62,5

4.11. Le opinioni sul fenomeno dell'inattività

di Laura Zanfrini

Come più volte sottolineato, una delle convinzioni alla base del presente studio è che, al di là dei significati anche positivi che gli si volessero attribuire, il fenomeno dell'inattività costituisca un problema sociale da non sottovalutare. In termini di sostenibilità, specie alla luce del quadro demografico dell'Italia; e per le sue conseguenze economiche e in particolare sul sistema delle diseguaglianze sociali, nonché per le sue implicazioni sul benessere individuale e familiare; e, infine, sulla coesione sociale. A completamento della presentazione dei risultati della survey avremo modo di discutere le numerose indicazioni che le evidenze dello studio ci consentono di formulare anche riguardo agli auspicabili interventi di policy e alla necessità di differenziarli in relazione alla spiccata eterogeneità che contraddistingue l'universo degli *(im)perfetti sconosciuti* (Capitolo 4.13). In questo capitolo, invece, adotteremo il punto di vista degli intervistati: l'ultima sezione del questionario, infatti, li ha sollecitati a esprimere le loro opinioni su questo fenomeno, sulle sue ragioni e sugli interventi che sarebbe necessario adottare.

Le ragioni dell'inattività dal punto di vista degli inattivi

Innanzitutto, è stato chiesto agli intervistati di esprimersi circa le ragioni – a prescindere dalla propria situazione personale – per cui in Italia vi sono molte persone che non lavorano e non cercano lavoro (si osservi che il quesito non parlava di uomini, ma di persone). Ognuno poteva indicare fino a un massimo di tre risposte in ordine di importanza, scegliendo all'interno dell'elenco proposto nel quale si era provveduto a inserire un po' tutte le ragioni presenti nel dibattito pubblico e nella stessa letteratura scientifica. Come si può rilevare dalla Tabella 47, la prima ragione indicata (che resta al vertice della classifica anche una volta sommate le risposte relative alla prima, seconda e terza ragione indicata) è costituita dalla convinzione che "*I lavori disponibili spesso non sono rispettosi della dignità della persona*", scel-

ta come prima ragione da quasi un quarto degli intervistati, e comunque sottoscritta da oltre la metà. Emerge qui, in tutta la sua gravità, **il tema del "cattivo lavoro" e il suo stretto legame tanto con la disoccupazione – spesso solo apparentemente volontaria –, quanto con l'effetto di scoraggiamento che poi genera l'inattività**. A rafforzare questo convincimento è l'opinione che "*I salari sono decisamente troppo bassi e non vale la pena lavorare*", indicata come prima ragione dal 13,3% del campione e dal 42,4% come una delle tre cause più rilevanti.

Una seconda ragione fondamentale riguarda **la (bassa) occupabilità dei soggetti inattivi**, qui espressa dall'affermazione "*Molti non hanno le competenze oggi indispensabili per trovare un lavoro e così rinunciano anche a cercarlo*", sottoscritta dal 13,3% di intervistati come prima causa e dal 45,3% come una delle prime tre per ordine di importanza.

Seguono – ma con un peso complessivo comunque molto elevato – le ragioni che rimandano a una **sostanziale impossibilità a lavorare**, determinata da depressione o altri problemi personali (indicata dal 12,1% come prima risposta e dal 36,9% includendo anche la seconda e la terza risposta) o dalla necessità di occuparsi dei familiari bisognosi di assistenza (8,0% e 24,9%). Si osservi, però, che una volta sommate, queste due modalità ("*Molte persone sono depresse o hanno altri problemi personali che gli impediscono di lavorare o cercare un lavoro*" e "*Molti devono occuparsi dei propri familiari bisognosi di cura e assistenza*") arrivano a sfiorare il vertice della classifica e, se si addizionano le tre risposte indicate, si affermano come la principale causa dell'inattività. Quest'ultima, quindi, è percepita come **un fenomeno in grande misura involontario e spesso collegato a situazioni di depressione** sulle quali è facile pensare incida la stessa condizione di inoccupato, così da generare un circolo vizioso.

Scendendo nella parte inferiore della classifica – ma con un peso assolutamente non trascurabile – troviamo l'affermazione "*Molti non hanno voglia di lavorare e preferiscono vivere di aiuti e assistenza pubblica*": indicata come prima risposta dal 12,6% di intervistati, ma addirittura dal 40,7% come una delle tre principali ragioni, questa modalità lascia chiaramente trasparire i possibili effetti degli interventi di sostegno al reddito non fortemente ancorati a una logica di condizionalità.

A seguire, di nuovo con un peso non irrilevante, l'opinione che l'inattività abbia a che vedere con il fatto che "*Molti non hanno bisogno di lavorare perché vengono da famiglie benestanti o comunque possono contare sullo stipendio/pensione dei familiari*" (8,0% di prime risposte, 25,4% se si sommano le prime tre ragioni indicate), opinione che di fatto riflette una situazione empiricamente constatabile anche all'interno del nostro stesso campione.

Da ultimo, a notevole distanza da tutte le altre, troviamo l'affermazione "*Per molti ci sono altre cose più importanti del lavoro*", spesso chiamata in causa

nell'interpretazione del fenomeno delle dimissioni volontarie (e, più in generale, dei nuovi orientamenti verso il lavoro) ma qui investita di un'importanza residuale come causa dell'inattività.

Tabella 47 - Parlando in generale e non in riferimento alla sua specifica situazione personale, come mai, secondo lei, oggi in Italia ci sono molte persone che non lavorano e non cercano lavoro? (valori percentuali)

	Prima ragione	Prima + Seconda + Terza ragione
I lavori disponibili spesso non sono rispettosi della dignità delle persone	23,2	53,3
Molti non hanno le competenze oggi indispensabili per trovare un lavoro e così rinunciano anche a cercarlo	13,3	45,3
I salari sono decisamente troppo bassi e non vale la pena lavorare	13,3	42,4
Molti non hanno voglia di lavorare e preferiscono vivere di aiuti e assistenza pubblica	12,6	40,7
Molte persone sono depresse o hanno altri problemi personali che gli impediscono di lavorare o cercare un lavoro	12,1	36,9
Molti non hanno bisogno di lavorare perché vengono da famiglie benestanti o comunque possono contare sullo stipendio/pensione dei familiari	8,0	25,4
Molti devono occuparsi dei propri familiari bisognosi di cura e assistenza	8,0	24,9
Per molti ci sono altre cose più importanti del lavoro	3,1	11,9
Altro	1,9	3,6
Non risponde	4,4	4,4
Totale	100,0	

Come ci si poteva attendere, le ragioni/motivazioni personali alla base dell'inattività tendono a influenzare la diagnosi del problema, sebbene non in misura così eclatante. Riferendosi qui solo alla prima risposta in ordine di importanza si può osservare, in particolare, come gli inattivi per forza per motivi di salute o familiari segnalano comprensibilmente più degli altri il peso dei vincoli dovuti ai doveri di cura verso i familiari (18,1%) e dei problemi personali (15,2%). Gli scoraggiati enfatizzano il problema dei salari troppo bassi (22,5%), mentre coloro che lavorano in nero sono i più propensi (26,6%) a denunciare come i lavori disponibili non rispettino la dignità della persona.

Analogamente, considerando gli orientamenti verso il futuro (e limitandoci a segnalare i dati che più si discostano dai valori medi), quanti vorrebbero ricominciare a lavorare una volta risolti i propri problemi di salute si ritrovano in misura copiosa (32,1%) ad affermare come molte persone sono impedite di lavorare perché depresse o con altre difficoltà per-

sonali; chi si occupa dei propri familiari bisognosi di cure è maggiormente propenso a ritenere che vi sono cose più importanti del lavoro (8,3%); i disillusi rispetto alla possibilità di trovare un lavoro, seguiti da coloro che prevedono di ricominciare a lavorare una volta finiti i soldi, avvertono più degli altri il peso della mancanza di competenze (rispettivamente 23,3% e 20,7%); sempre questi ultimi attribuiscono molta più importanza ai salari così bassi da incentivare all'inattività (27,6%).

Nel loro complesso, le risposte fornite dagli intervistati ribadiscono il **carattere multidimensionale** del tema in oggetto, la sua dipendenza da varie cause – incluso un certo opportunismo nella fruizione degli aiuti e dell'assistenza pubblica – ma **con un peso prevalente delle ragioni che lo rendono un fenomeno in buona misura involontario, tributario in primo luogo** della scarsa attrattività delle opportunità disponibili – o, per essere più precisi, **della bassa qualità dei lavori e delle retribuzioni inadeguate** a funzionare da incentivo all'attivazione –, **dei vincoli extralavorativi e di un profilo di competenze inadeguato**.

Come la società percepisce gli uomini inattivi, secondo l'opinione degli inattivi

Successivamente, agli intervistati è stato chiesto di riferire come sono visti, nella società italiana contemporanea, gli uomini adulti che non lavorano e non cercano lavoro, "costringendoli" a optare per una sola risposta tra quelle proposte dal questionario (Tabella 48).

La percezione che emerge è netta e riflette tutto **il peso di un atteggiamento pubblico sanzionatorio nei confronti di coloro che, come appunto i maschi adulti, hanno disatteso il ruolo di soggetti attivi e produttivi**, sconfessando le aspettative sociali fortemente radicate nei regimi di genere. Gli uomini che non lavorano e non cercano lavoro sono visti innanzitutto come "*Persone che non si impegnano abbastanza e non si adattano*" (23,0%), o addirittura come "*Parassiti sociali che preferiscono vivere di assistenza pubblica e farsi mantenere dai familiari*" (21,1%) o che "*Scelgono di dedicarsi ad attività illegali arrivando a guadagnare di più di quanto non farebbero con un lavoro onesto*" (7,0%). È inoltre interessante osservare che la convinzione secondo la quale gli uomini inattivi sono considerati dalla società come persone che non si sono impegnate abbastanza è condivisa dalla maggioranza degli intervistati trasversalmente ai vari gruppi in cui abbiamo inizialmente suddiviso il campione sebbene, come ci si poteva attendere, in modo particolare da coloro che si sono autocollocati nel gruppo degli scoraggiati. Questi ultimi sono anche coloro che più spesso avvertono l'invisibilità sociale dei maschi adulti inattivi.

Molto meno gettonate le risposte che alludono ai maschi inattivi come "*Persone sfortunate che, senza averne colpa, hanno visto fallire i propri progetti professionali*" (11,1%), oppure "*Persone che non possono lavorare per problemi di salute fisica o mentale*" (4,8%) o, ancora, come "*Persone molto fortunate che non hanno bisogno di lavorare*" (5,6%). Infine, il 14,0% pensa che gli uomini adulti inattivi siano "*Un gruppo di cui la società non si preoccupa e che finisce dunque con il restare invisibile*".

Infine, ancor meno diffuse – secondo i nostri intervistati – le interpretazioni che descrivono i maschi adulti che non lavorano e non cercano lavoro come "*Persone che hanno avuto il coraggio di prendere le distanze da un lavoro sempre più tossico e invasivo e dedicarsi alle cose che contano realmente*" (5,6%), a maggior ragione se l'avvento di nuovi modi di vivere dovesse implicare il ribaltamento dei ruoli di genere: solo il 2,7%, infatti, pensa che la società veda costoro come "*Uomini che interpretano in modo nuovo il loro ruolo maschile, scegliendo di dedicarsi alla casa e ai familiari così come fanno molte donne*".

Tabella 48 - In generale, nella società italiana contemporanea, gli uomini adulti che non lavorano e non cercano lavoro come sono visti? (per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)	Totale
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici				
Come parassiti sociali che approfittano dell'assistenza pubblica e/o si fanno mantenere dai familiari	24,4	15,2	18,1	18,8	24,5	21,1
Come persone che hanno avuto il coraggio di prendere le distanze da un lavoro sempre più tossico e invasivo e dedicarsi alle cose che contano realmente	4,9	6,1	5,7	2,5	2,5	5,6
Come persone sfortunate che, non per colpa loro, hanno visto fallire i propri progetti professionali	12,2	18,2	11,4	8,8	10,8	11,1
Come persone che non si sono impegnate abbastanza o non si sono adattate ai lavori disponibili come invece avrebbero dovuto fare	22,0	24,2	19,0	28,8	23,7	23,0

(*Segue*)

	Inattivi volontari		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)	Totale
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici				
Come persone che hanno problemi di salute fisica o mentale che gli impediscono di lavorare	4,9	–	7,6	3,8	5,0	4,8
Come persone che si dedicano ad attività illegali (spaccio, furto, ecc.) con le quali guadagnano di più rispetto a quanto guadagnerebbero facendo un lavoro onesto	2,4	6,1	9,5	6,3	7,2	7,0
Come uomini che interpretano in modo nuovo il loro ruolo maschile, scegliendo di dedicarsi alla casa e ai familiari così come fanno molte donne	–	3,0	5,7	3,8	0,7	2,7
Come persone molto fortunate che non hanno bisogno di lavorare	14,6	6,1	5,7	3,8	3,6	5,6
In realtà si tratta di un gruppo sociale "invisibile" di cui la società non si preoccupa	9,8	18,2	16,2	20,0	9,4	14,0
Altro	2,4	–	–	–	0,7	0,5
Non risponde	2,4	3,0	1,0	3,8	8,6	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

In termini complessivi – e fatti salvi gli scostamenti dai valori medi già segnalati – la situazione personale non sembra incidere in maniera particolarmente significativa su ciò che gli intervistati pensano rispetto alla percezione sociale del fenomeno che li vede coinvolti. Variabili come l'età degli intervistati, il grado di *seniority* nella condizione di inattivo, il livello di istruzione, non mostrano un'associazione lineare con le loro opinioni riguardo alla percezione sociale. Semmai si può osservare come gli intervistati nelle ripartizioni del Nord (specie del Nord-Ovest) siano più inclini a sottoscrivere l'immagine degli inattivi come parassiti sociali, mentre quelli al Centro scelgono in oltre un terzo dei casi l'idea che gli inattivi siano percepiti come persone che non si sono impegnate abbastanza.

Al contrario, vi è da segnalare come **la valutazione personale circa le ragioni della diffusione dell'inattività diverga significativamente dalla percezione che, i medesimi soggetti, ritengono predominante nella società**: nel primo caso prevalgono nettamente le variabili "esterne" al soggetto, o comunque una valutazione dell'inattività come fenomeno involontario; nel secondo, le variabili "interne", ossia la tendenza ad attribuire agli inoccupati la responsabilità – se non addirittura la colpa – della propria condizione.

Cosa occorrerebbe fare, sempre secondo gli inattivi

Con l'ultima domanda del questionario, infine, si sono volute sondare le opinioni degli intervistati circa cosa sarebbe giusto fare in rapporto al fenomeno dell'inattività maschile. In questo caso, è stata loro data la possibilità di indicare due risposte in ordine di importanza (Tabella 49).

Coerentemente con la diagnosi del problema emersa dalla domanda sopra discussa, **la priorità è assegnata agli interventi sul fronte aziendale**, ovvero **della domanda di lavoro**: "*Incentivare le aziende a offrire un lavoro soprattutto a chi è da più tempo inoccupato e rischia di restare per sempre fuori dal mercato*" (14,5% di prime risposte, 28,1% nel complesso) e "*Obbligare le aziende ad alzare i salari e rispettare di più i lavoratori*" (12,6% e 20,6%). Su questa stessa linea, di un approccio corretto e inclusivo nell'utilizzo delle risorse umane, molti optano per la modalità di risposta "*Combattere il lavoro nero in cui oggi sono impegnati molti lavoratori formalmente disoccupati*" (12,8% come prima risposta, 23,0% sommando prima e seconda).

Tuttavia, **quasi altrettanto rilevanti sono ritenuti gli interventi sul fronte dell'offerta di lavoro**: "*Sostenerli maggiormente nella ricerca del lavoro con servizi per l'impiego capaci di rispondere alle loro esigenze e aspettative*" svetta al primo posto delle iniziative auspicate. Tale esigenza non trova però riscontro nella fiducia nei confronti dei percorsi di riqualificazione professionale, indicati solo dall'8,7% come prima risposta e dal 12,8% come seconda risposta, confermando il tiepido interesse già registrato in una precedente domanda. Ci si attende invece un maggiore impatto da interventi personalizzati, siano essi l'ascolto dei bisogni degli uomini inattivi, delle loro storie e aspettative, e il sostegno per superare i problemi personali e familiari che li hanno condotti all'inattività.

Gli interventi sanzionatori – come quello di togliere sussidi e aiuti pubblici per obbligare gli inattivi a lavorare – sono davvero poco gettonati, con percentuali di consenso addirittura inferiori rispetto alla "soluzione" di non fare nulla giacché, "*Se hanno scelto di non lavorare va bene così e non è giusto giudicare le decisioni individuali*".

Tabella 49 - Cosa sarebbe giusto fare in rapporto al fenomeno degli adulti che non lavorano e non cercano un lavoro? (valori percentuali)

	Prima risposta	Prima + Seconda risposta
Sostenerli maggiormente nella ricerca del lavoro con servizi per l'impiego capaci di rispondere alle loro esigenze e aspettative	16,9	32,9
Obbligarli a lavorare, cominciando con il togliere tutti i sussidi e gli aiuti pubblici	3,9	6,8
Obbligare le aziende ad alzare i salari e rispettare di più i lavoratori	12,6	20,6
Combattere il lavoro nero in cui oggi sono impegnati molti lavoratori formalmente disoccupati	12,8	23,0
Offrire a tutti gratuitamente una reale possibilità di riqualificazione professionale che li metta in grado di trovare un lavoro	8,7	21,5
Incentivare le aziende a offrire un lavoro soprattutto a chi è da più tempo inoccupato e rischia di restare per sempre fuori dal mercato	14,5	28,1
Aiutarli innanzitutto a superare i problemi personali o familiari che li hanno portati a trovarsi in questa situazione	8,2	16,5
Prestare maggiore attenzione alle loro storie, ai loro bisogni e alle loro aspettative, standoli ad ascoltare	11,1	19,4
Non bisognerebbe fare nulla, se hanno scelto di non lavorare va bene così e non è giusto giudicare le decisioni individuali	6,1	8,0
Altro	0,2	0,7
Non risponde	4,8	4,8
Totale	100,0	

Uno sguardo, infine, al modo in cui le preferenze per le diverse linee di intervento si distribuiscono in base alla condizione lavorativa effettiva dichiarata all'inizio dell'intervista (Tabella 50). Le variazioni sono forse meno significative rispetto a quanto ci si sarebbe potuti attendere. A colpire sono, in particolare: la priorità che gli occupati nell'economia informale assegnano alla lotta al lavoro nero, a ribadire l'involontarietà (per molti) della loro condizione; le scelte degli scoraggiati, che si addensano sull'incoraggiare le aziende a offrire opportunità occupazionali soprattutto a chi rischia di restare ai margini del mercato del lavoro, nonché sull'esigenza di sostenere gli inoccupati nella ricerca del lavoro; tra i sabbatici, l'enfasi sul tema salariale e sulle opportunità di riqualificazione per tutti. Si tratta di risposte che, in maniera per certi versi inattesa, sono in linea con le indicazioni che abbiamo tratto dall'analisi complessiva dei risultati della survey. Ne discuteremo nel Capitolo 4.13.

Tabella 50 - Cosa sarebbe giusto fare in rapporto al fenomeno degli adulti che non lavorano e non cercano un lavoro? (solo prima risposta; per condizione lavorativa effettiva; valori percentuali)

	Inattivi per forza		Inattivi per forza	Inattivi scoraggiati	Falsi inattivi (occupati in nero)
	Inattivi benestanti	Inattivi sabbatici			
Sostenerli maggiormente nella ricerca del lavoro con servizi per l'impiego capaci di rispondere alle loro esigenze e aspettative	19,5	6,1	19,0	20,0	15,8
Obbligarli a lavorare, cominciando con il togliere tutti i sussidi e gli aiuti pubblici	4,9	6,1	2,9	5,0	2,2
Obbligare le aziende ad alzare i salari e rispettare di più i lavoratori	12,2	21,2	8,6	16,3	10,1
Combattere il lavoro nero in cui oggi sono impegnati molti lavoratori formalmente disoccupati	7,3	6,1	12,4	10,0	18,7
Offrire a tutti gratuitamente una reale possibilità di riqualificazione professionale che li metta in grado di trovare un lavoro	9,8	15,2	8,6	6,3	8,6
Incentivare le aziende a offrire un lavoro soprattutto a chi è da più tempo inoccupato e rischia di restare per sempre fuori dal mercato	9,8	12,1	9,5	21,3	15,8
Aiutarli innanzitutto a superare i problemi personali o familiari che li hanno portati a trovarsi in questa situazione	7,3	9,1	14,3	6,3	5,0
Prestare maggiore attenzione alle loro storie, ai loro bisogni e alle loro aspettative, standoli ad ascoltare	12,2	12,1	16,2	7,5	9,4
Non bisognerebbe fare nulla, se hanno scelto di non lavorare va bene così e non è giusto giudicare le decisioni individuali	12,2	9,1	6,7	2,5	5,8
Altro	–	–	1,0	–	–
Non risponde	4,9	3,0	1,0	5,0	8,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.12. Cinque profili idealtipici di maschio adulto inattivo

di Laura Zanfrini

Come abbiamo più volte ricordato, uno dei primi obiettivi di questa ricerca è quello di individuare i principali profili sociali di maschio adulto inattivo, così da arricchire le informazioni offerte dalle statistiche ufficiali e dagli stessi studi finora condotti (Capitoli 3.1 e 1.2). Dopo avere già introdotto e discusso le caratteristiche di una serie di profili esitati dalle diverse sezioni del questionario, in questo capitolo presentiamo i risultati di una seconda e più ampia *cluster analysis*, realizzata grazie alla selezione di alcune delle variabili emerse come più significative dalle analisi fin qui condotte.

Oltre a consentirci di delineare alcuni profili idealtipici e descriverne le principali caratteristiche, l'analisi ci consentirà di fornire (in questo e nel successivo capitolo) indicazioni preziose ai decisori pubblici e ai diversi stakeholder del mercato del lavoro.

Nel dettaglio, le variabili preselezionate per la costruzione dei cluster sono le seguenti:

a) **condizione lavorativa effettiva al momento dell'intervista**, distinguendo, sulla base della domanda di apertura del questionario, tra le seguenti possibili modalità: inattivo perché non ha bisogno di lavorare, inattivo per ragioni di salute/inabilità, inattivo perché impegnato nella cura di altre persone, inattivo perché si è preso un periodo di pausa, inattivo perché scoraggiato, inattivo per mancanza di opportunità adeguate, occupato in nero in modo sporadico, occupato in nero in maniera continuativa, altro;

b) **durata della permanenza nella condizione di inattività**, distinguendo tra coloro che sono in tale condizione: da sempre, da 10 anni o più, da 5-9 anni, da 2-4 anni, da oltre un anno, da meno di un anno;

c) **come l'intervistato vive questa condizione**, distinguendo tra queste possibili risposte: esito di una scelta che rifarebbe, esito di una scelta che non rifarebbe, esito di vincoli/condizioni cui si è adattato, conseguenza degli errori del passato, conseguenza di una società ingiusta;

d) **quando si è concluso il percorso scolastico**: prima o subito dopo la scuola media, scuola superiore interrotta, scuola professionale/superiore completata, università/istruzione post-diploma interrotta, università completata;

e) **valutazione circa l'adeguatezza della situazione economico-reddituale**, indicata scegliendo una tra queste possibili modalità: agiata, adeguata, inadeguata, preoccupante, drammatica;

f) **orientamenti verso il futuro**, distinguendo tra queste possibilità: situazione definitiva, riprenderà a lavorare dopo aver risolto i problemi di salute, riprenderà a lavorare quando non dovrà più occuparsi della cura dei familiari, riprenderà a lavorare terminato il periodo di pausa, ha sempre sognato di lavorare ma ha ormai perso la speranza, riprenderà a lavorare una volta finiti i soldi, altro.

Dall'analisi sono emersi cinque cluster, che coprono da un minimo del 10,7% a un massimo del 33,9% del campione: li abbiamo definiti, in ordine di grandezza dal più piccolo al più grande, "**caregiver**", "**inabili al lavoro**", "**inattivi per scelta**", "**stabilmente inattivi**", "**sfiduciati**".

Nelle pagine che seguono, ci occuperemo dapprima di descrivere come si compongono questi cinque cluster e quindi di esplorarne il rapporto con le altre principali distribuzioni generate dai risultati del questionario. Non è invece stato possibile, a causa dell'insufficiente numerosità campionaria e dei singoli cluster, analizzare i dati mediante un modello di casualità.

Riteniamo però che i risultati emersi siano comunque molto interessanti e istruttivi e utili a sviluppare – come faremo nel capitolo successivo – alcune indicazioni di policy riferibili specificatamente a ciascuno di questi cinque profili.

Caregiver, Inabili al lavoro, Inattivi per scelta, Stabilmente inattivi, Sfiduciati

Il cluster più piccolo, che copre il 10,7% del campione, è quello che abbiamo scelto di chiamare dei **caregiver** poiché composto per ben il 79,5% da persone che, all'inizio dell'intervista, hanno dichiarato di **non lavorare e non cercare lavoro perché impegnate nella cura dei familiari o di altre persone bisognose di assistenza**. La quota restante è costituita da soggetti che, sempre alla prima domanda del questionario, hanno dichiarato di avere rinunciato a cercare lavoro perché scoraggiati o perché non vi sono opportunità adeguate nonché, in piccolissima parte, da intervistati che hanno detto di essersi presi una pausa (magari proprio per potere dedicarsi ai compiti di cura). Nessun intervistato, all'interno di questo

cluster, lavora in nero (nemmeno in maniera saltuaria, di nuovo verosimilmente perché ciò sarebbe incompatibile con l'impegno di assistenza) e nessuno ha dichiarato di non avere bisogno di lavorare, circostanza che rafforza il carattere non volontario della condizione di inattività per quanti afferiscono a questo cluster.

Ancorché di piccole dimensioni, si tratta effettivamente del cluster meglio definito: per coloro che lo compongono, **l'inattività è una condizione inintenzionale, se non addirittura "forzata"**, causata dalla necessità di assumere a tempo pieno un ruolo di caregiver informale ovvero, in più piccola misura, determinata dal fallimento dei propri obiettivi di inclusione occupazionale ma poi "legittimata" dalla possibilità di assumere un ruolo sociale sostitutivo, quello appunto di chi si prende cura dei propri familiari (Tabella 51).

L'itinerario che ha condotto questi soggetti all'inattività sembra ripercorrere quello di molte donne, *per forza e per amore* uscite dal mercato del lavoro retribuito, per riprendere il titolo di una nostra ricerca di diversi anni fa (Zucchetti - Zanfrini, 2003); per altro verso, si tratta di una condizione già intercettata da alcuni studi sulla disoccupazione/inattività maschile (Parte Introduttiva e Capitolo 2.3), che ne hanno anche messo in evidenza l'ambivalenza, atteso che l'impegno di cura è da un lato vincolo, e dall'altro risorsa per la propria ridefinizione identitaria.

L'interesse sociologico – e sociale – di questo cluster risiede soprattutto nel fatto che esso ci consente di gettare luce su **un universo sostanzialmente sconosciuto ma del tutto coerente con il profilo demografico di una società che invecchia e in cui le famiglie si fanno via via più piccole**. Addirittura, in quasi la metà dei casi (47,7%) i caregiver vivono con uno o entrambi i genitori, distribuendosi per la quota restante tra le varie situazioni contemplate dal questionario, con la netta prevalenza di nuclei "tipici", composti dalla moglie/partner e dagli eventuali figli.

È anche significativo osservare che solo meno di un quarto dei caregiver ha una bassa scolarità: il 45,5% di essi ha completato la scuola professionale/superiore e il 20,5% ha addirittura conseguito una laurea: questa buona dotazione di credenziali formative rende ancora più cospicuo, per questo gruppo, il costo dell'astensione involontaria dal lavoro. D'altro canto, solo il 6,8% degli intervistati di questo gruppo non ha mai avuto un lavoro retribuito (la quota in assoluto più bassa tra tutti i cluster) e **oltre la metà spiega la sua condizione come l'esito di una serie di vincoli cui ha dovuto adattarsi, ribadendo ancora una volta il peso delle variabili esterne alla propria soggettività**.

Seguendo un criterio di numerosità crescente troviamo poi altri due cluster di identiche dimensioni, pari ciascuno al 12,3% del campione.

Tabella 51 - Come sa, questa è una ricerca sugli uomini definiti, dal punto di vista statistico, come inattivi, ma è noto come questa definizione comprenda, in realtà, molte diverse condizioni personali. Qual è, dunque, la sua reale condizione in questo momento? (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Non lavoro e non cerco lavoro perché non ho bisogno di lavorare	–	7,8	41,2	12,6	–	9,9
Non lavoro e non cerco lavoro perché mi sono preso un periodo di pausa per dedicarmi a me, ai miei interessi, alle cose che più contano nella vita	0,8	2,3	–	47,1	0,8	5,0
INATTIVI PER SCELTA	***0,8***	***10,1***	***41,2***	***59,7***	***0,8***	***14,9***
Non lavoro e non cerco lavoro perché non posso farlo per ragioni di salute/inabilità	2,3	62,7	3,9	9,4	8,6	14,3
Non lavoro e non cerco lavoro perché devo occuparmi di familiari o di altre persone bisognose di cura e assistenza (bambini, anziani, disabili, malati, ecc.)	79,5	–	–	4,7	3,6	11,7
INATTIVI PER FORZA	***81,8***	***62,7***	***3,9***	***14,2***	***12,1***	***25,4***
Non lavoro e non cerco lavoro perché sono scoraggiato dopo molti tentativi falliti	9,1	7,8	–	7,9	24,3	12,6
Non lavoro e non cerco lavoro perché non ci sono opportunità adeguate, i salari sono troppo bassi, le condizioni di lavoro svantaggiose, le mie capacità sottovalutate, ecc.	4,5	–	–	3,9	15,0	6,8
INATTIVI SCORAGGIATI	***13,6***	***7,8***	***–***	***11,8***	***39,3***	***19,4***
Lavoro in modo sporadico, quando si presenta l'opportunità	–	13,7	2,0	12,6	34,3	17,4
Lavoro in maniera continuativa, anche se formalmente non sono occupato	–	5,9	–	43,3	6,4	16,2
FALSI INATTIVI	***–***	***19,6***	***2,0***	***55,9***	***40,7***	***33,7***
Altro	2,3	2,0	5,9	4,7	2,9	3,6
Totale[1]	10,7	12,3	12,3	30,8	33,9	100,0

[1] Nella riga "Totale" sono riportate le percentuali relative al peso di ciascun cluster sul complesso del campione intervistato.

Il primo, che abbiamo scelto di definire dei (temporaneamente?) **inabili al lavoro**, condivide con i caregiver la **natura prevalentemente involontaria della condizione di inattività**: il 62,7% di coloro che lo compongono è infatti costituito da persone che hanno dichiarato di non potere lavorare in ragione delle loro condizioni di salute o inabilità. Esso comprende comunque una significativa quota di soggetti che lavorano in nero (nella maggior parte dei casi in maniera sporadica) e per la parte residua si divide tra quanti non hanno bisogno di lavorare e quanti sono scoraggiati.

A caratterizzare questo gruppo è soprattutto la **tendenza all'autocolpevolizzazione**: una quota molto elevata di intervistati – straordinariamente più elevata rispetto agli altri gruppi – spiega infatti la sua condizione come l'**esito dei propri errori del passato** (Tabella 52), che potrebbero anche avere concorso a determinare l'attuale situazione di inabilità al lavoro, o comunque a generare un esito "disabilitante": di qui la scelta di denominare così questo cluster, tenendo ovviamente conto di quanto abbiamo detto riguardo ai confini porosi e mutevoli tra abilità e inabilità (Parte Introduttiva e Capitolo 1.4).

Gli inabili al lavoro vivono in circa quattro casi su dieci con la moglie, la moglie e i figli o i figli, ma cospicua è anche la quota di chi vive con uno o entrambi i genitori (29,4%). Quanto ai livelli di istruzione, quasi quattro su dieci degli inabili al lavoro hanno concluso il proprio percorso scolastico subito dopo la scuola media o prima ancora di averla terminata; sommando anche coloro che hanno iniziato le scuole superiori ma senza portarle a termine **si arriva a sfiorare il 60% di soggetti con un basso livello di scolarità**. Ne emerge dunque il ritratto di un **gruppo vulnerabile, sia dal punto di vista delle condizioni fisiche, sia da quello della dotazione di credenziali formative**. Non casualmente, gli inabili al lavoro sono anche il cluster la cui iniziazione lavorativa è avvenuta mediamente all'età più precoce – quasi un quarto ha avuto la sua prima esperienza di lavoro retribuito tra i 14 e i 17 anni, più della metà prima dei 20 anni –, oltre a registrare una presenza significativa di soggetti che non hanno mai lavorato (21,6%), probabilmente proprio perché non in grado di lavorare in ragione dei loro problemi di salute.

L'altro cluster di uguale volume, che abbiamo deciso di definire degli **inattivi per scelta**, presenta invece caratteristiche speculari. Esso risulta quasi interamente composto da soggetti che affermano di essersi presi una pausa o di non avere bisogno di lavorare. Residuale la componente che lavora in nero (in modo sporadico) o che dichiara di non poter lavorare per ragioni di salute. È dunque **il gruppo che maggiormente corrisponde all'immagine dell'uomo (temporaneamente) *disengaged* (convintamente) dal lavoro per il mercato**. Significativamente, in oltre i tre quarti dei casi i componenti di questo cluster spiegano la loro condizione come **l'esito**

di una scelta che tornando indietro rifarebbero. La maggioranza relativa dei suoi componenti è inattiva da meno di un anno (33,3%), mentre una percentuale di poco inferiore dichiara di essere inattiva da sempre, ossia da quando ha terminato gli studi (29,4%[2]).

Gli inattivi per scelta sono il gruppo decisamente più istruito, a conferma di quanto si è avuto modo di anticipare a proposito del sottoutilizzo del capitale umano dei soggetti che hanno scelto l'inattività: addirittura il 58,8% ha completato l'università e un altro 15,7% ha iniziato, senza portarlo a termine, un percorso di studi universitario o comunque post-diploma. Più ancora del livello di istruzione raggiunto, è peraltro l'incidenza dei percorsi interrotti a differenziare i vari gruppi e a fare spiccare le performance degli inattivi per scelta, tra i quali gli abbandoni – scolastici o universitari – pesano "solo" per il 15,7%. Per avere un termine di confronto, la relativa quota è pari al 25,0% per i caregiver, coinvolge il 35,3% e il 35,0% rispettivamente degli inabili al lavoro e degli sfiduciati e raggiunge addirittura il 53,3% tra gli stabilmente inattivi. In buona sostanza, **l'inattività per scelta si conferma tale anche da questo punto di vista, ossia non "giustificata" dall'insuccesso formativo**, circostanza che rafforza appunto il carattere volontario e consapevole dell'opzione di non lavorare.

Infine, diversamente da quanto ci si sarebbe potuti attendere, la maggioranza relativa degli inattivi per scelta vive con la propria moglie/partner; solo il 15,7% però con dei figli, la quota più bassa tra tutti i cluster (e che potrebbe anche essere indicativa di uno spiccato individualismo, ma le informazioni in nostro possesso non ci consentono di affermarlo). Considerevole è però la quota che vive con i genitori (29,4%) o da solo (23,5%).

Gli ultimi due cluster, di dimensioni più significative, presentano invece una composizione maggiormente eterogenea, sebbene i soggetti che ne fanno parte abbiano determinati tratti che consentono appunto di raggrupparli in categorie definibili per la salienza di alcune caratteristiche.

Il primo di essi, che copre il 30,8% del campione, vede oltre i due terzi dei soggetti che lo compongono formalmente inattivi da almeno cinque anni (o da sempre). **L'inattività è dunque per i più una condizione di lunga durata** (solo il 3,1% è inattivo da meno di un anno, e solo il 14,9% da meno di due anni): ciò ci ha portati a definire questo gruppo come quello degli **stabilmente inattivi**. Ben **oltre la metà è occupato nell'economia informale** (nella grande maggioranza dei casi in maniera continuativa), mentre la restante parte si distribuisce tra chi dichiara di avere problemi di salute, chi di non avere bisogno di lavorare e chi di essere scoraggiato.

[2] Si osservi che il 31,4% ha dichiarato, in un'altra domanda, di non avere mai avuto alcuna esperienza di lavoro retribuito: il lieve gap tra i due dati si può facilmente spiegare alla luce dei confini labili tra inattività e disoccupazione.

Anche se non mancano coloro che imputano la loro condizione ai propri errori o alle scelte sbagliate del passato, **la maggioranza individua un *locus of control* esterno**, attribuendola vuoi alle costrizioni/vincoli ai quali è stato necessario adattarsi (31,5%), vuoi alla società, ingiusta e che non sostiene abbastanza (30,7%).

Quello degli stabilmente inattivi è il gruppo che si identifica maggiormente con il modello della famiglia nucleare tradizionale, composta dalla moglie (in circa tre casi su dieci) e dalla moglie e dagli eventuali figli (in altri tre casi su dieci, percentuale superiore a quella registrata in tutti gli altri gruppi). Quasi inesistenti i padri a capo di nuclei monogenitoriali, mentre "solo" il 18,1% vive con uno o entrambi i genitori, e solo il 17,3% da solo.

Relativamente ai livelli di istruzione, oltre un quarto di questo gruppo (27,6%) ha completato le scuole superiori, ma addirittura il 44,9% le ha interrotte prima di acquisire il diploma di maturità: se sommiamo anche coloro che hanno abbandonato l'università o un altro percorso post-diploma arriviamo alla quota record del 53,5% di drop-out! Specularmente a quanto abbiamo detto a proposito degli inattivi per scelta, **l'inattività "stabile" è dunque un fenomeno collegato a percorsi incompiuti**, configurandosi, nel caso di chi lavora stabilmente in nero, come una sorta di "piano B" che – forse – si spiega anche con scelte scolastiche non adeguatamente orientate. Ci si potrebbe anche spingere a ipotizzare che la consapevolezza dei propri insuccessi scolastici sia uno degli elementi considerati dagli stabilmente inattivi per costruire e accettare sul piano emotivo una sorta di equilibrio adattivo che li rende molto diversi – e anche, come vedremo, complessivamente più soddisfatti – rispetto, in particolare, agli sfiduciati di cui passiamo ora a occuparci.

L'ultimo cluster, nonché il più numeroso, è appunto quello che abbiamo definito degli **sfiduciati**. In addirittura otto casi su dieci i soggetti che lo compongono affermano di non lavorare e non cercare lavoro perché scoraggiati per via dei tentativi falliti e della mancanza di opportunità (39,3%), oppure di lavorare in nero, perlopiù in forma continuativa (40,7%).

Gli sfiduciati vivono in circa la metà dei casi in una famiglia "tipica", composta dalla moglie/partner e dagli eventuali figli; in circa tre casi su dieci vivono con uno o entrambi i genitori, e solo l'11,4% vive da solo. Quasi la metà (47,1%) ha completato una scuola professionale o ha raggiunto un diploma di maturità, oltre un quarto ha frequentato l'università ma solo uno su dieci l'ha completata. Complessivamente, i drop-out dei sistemi formativi (la somma, cioè, di quanti hanno abbandonato la scuola superiore o l'università) arriva al 35,0%: una quota indubbiamente elevata, ma comunque inferiore a quella di altri gruppi.

Anche in questo cluster, la condizione di inattività è prevalentemente di lunga durata (poco meno della metà è inattivo da 5 a 9 anni), sebbene

il grado di *seniority* in questa condizione sia inferiore a quello degli stabilmente inattivi. Sempre rispetto a questi ultimi, la quota di chi ammette le proprie responsabilità nel generare questa condizione si riduce ulteriormente (4,3%), mentre cresce, fino a sfiorare la metà degli intervistati (46,4%), la percentuale di chi accusa la società di essere ingiusta e di non sostenere abbastanza; significativa è anche la quota (28,6%) di coloro che indicano la necessità di adattarsi a una serie di vincoli e costrizioni come causa della propria attuale condizione.

Non solo per le sue dimensioni, che lo vedono appunto come il gruppo più numeroso, ma **proprio in ragione di questa complessa configurazione**, al confine tra inattività e desiderio irrealizzato di trovare un lavoro "vero", disoccupazione involontaria e occupazione (sommersa), **questo è il cluster che meglio esemplifica gli intricati itinerari esistenziali e professionali che possono portare all'inattività maschile adulta**.

Tabella 52 - Indipendentemente dalla sua attuale condizione, lei la vive come… (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
L'esito di una scelta che tornando indietro rifarei	15,9	3,9	76,5	15,7	4,3	17,9
L'esito di una scelta che oggi non rifarei	6,8	–	–	8,7	8,6	6,3
L'esito di una serie di costrizioni/ vincoli ai quali ho dovuto adattarmi	52,3	35,3	9,8	31,5	28,6	30,5
La conseguenza dei miei errori del passato, che se potessi tornare indietro non farei più	9,1	43,1	–	10,2	10,0	12,8
La conseguenza di una società ingiusta che esclude e non sostiene abbastanza	13,6	15,7	2,0	30,7	46,4	28,8
Altro	2,3	2,0	11,8	3,1	2,1	3,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Tra vincoli e scelta: cosa conduce all'inattività

Dopo avere descritto le caratteristiche fondamentali dei cinque profili idealtipici emersi dalla *cluster analysis*, passiamo ora ad analizzare le variabili che ci possono aiutare a individuare gli elementi che, in riferimento

a ognuno dei profili, maggiormente possono avere concorso a causare la condizione di inattività e a definirne la natura forzata o volontaria.

Già abbiamo avuto modo di discutere come i diversi cluster si differenzino dal punto di vista dei livelli di istruzione, definendo una classifica che vede al vertice, come gruppo dotato di maggiori credenziali formative, gli inattivi per scelta e, all'altro polo, il cluster degli inabili al lavoro che, in quasi quattro casi su dieci, non è andato oltre la scolarità dell'obbligo.

Passiamo dunque ora a considerare l'incidenza di intervistati che, all'interno dei diversi gruppi, sono incorsi negli "incidenti di percorso" che abbiamo voluto contemplare nella nostra ricerca, integrando quanto si è già avuto modo di osservare rispetto al fenomeno degli abbandoni dei sistemi formativi prima del completamento del relativo ciclo di istruzione. I risultati non sono affatto scontati e, proprio per questo, risultano estremamente interessanti.

Come emerge dalla Tabella 53, **il percorso di vita più lineare è senz'altro quello degli inattivi per scelta**, che registrano valori significativamente inferiori alla media in corrispondenza di quasi tutte le situazioni avverse considerate (con la sola eccezione delle perdite giocando in borsa o con altre operazioni speculative e dei disturbi del comportamento alimentare, che comunque vedono complessivamente coinvolti una quota modesta di intervistati). Oltre a registrare rendimenti scolastici nettamente migliori rispetto agli altri gruppi, gli inattivi per scelta "solo" nel 21,6% dei casi hanno dovuto affrontare le conseguenze di un licenziamento o dell'abbandono forzato del lavoro, di una depressione, di un divorzio/separazione; nessuno ha avuto problemi di tossicodipendenza e solo una piccola quota ha avuto problemi con la giustizia, di alcolismo, o malattie/infortuni gravi. In sostanza, si conferma come questo cluster costituisca una componente privilegiata dell'universo dei maschi inattivi ma anche come quella dell'inattività sia, per costoro, una scelta non solo volontaria, ma anche consapevole, **maturata non perché qualcosa è andato storto ma semmai proprio in relazione alle risorse – economiche, culturali, di salute e di qualità della vita relazionale – di cui si dispone**.

Per certi versi opposta la condizione degli inabili al lavoro che non solo, come ci si poteva attendere, hanno in quasi la metà dei casi dovuto confrontarsi con una malattia o un infortunio grave, ma **che in addirittura quasi otto casi su dieci hanno vissuto un periodo di forte depressione, ansia, angoscia** (che peraltro potrebbe costituire sia una causa, sia una conseguenza della propria inabilità al lavoro). Oltre a quelle dell'insuccesso professionale – quasi la metà ha subito un licenziamento o è stato costretto ad abbandonare il lavoro –, gli inabili al lavoro scontano – in circa tre casi su dieci – le conseguenze di un divorzio/separazione avvenuto in modo conflittuale. Non pochi hanno avuto problemi di alcolismo, tossicodipen-

denza e anche con la giustizia, dato che aiuta a spiegare la significativa percentuale di questo cluster che, come si è visto, interpreta la propria condizione come la conseguenza dei propri errori del passato.

Tabella 53 - Attualmente o nel passato, le è capitato di incorrere in uno o più di questi "incidenti di percorso" che purtroppo possono avvenire nella vita di tante persone? (distribuzione per cluster; valori percentuali rispetto ai sì)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Subire una bocciatura o essere costretto ad abbandonare la scuola	25,0	23,5	15,7	30,7	23,6	24,9
Subire un licenziamento o essere costretto ad abbandonare il lavoro	52,3	47,1	21,6	37,0	51,4	42,9
Avere una malattia grave, subire un grave infortunio	4,5	47,1	3,9	15,0	15,7	16,7
Avere un familiare stretto con una malattia grave	63,6	19,6	23,5	29,9	19,3	27,8
Vivere un periodo di forte depressione, ansia, angoscia	36,4	78,4	21,6	40,2	48,6	45,0
Avere problemi con la giustizia	4,5	19,6	2,0	14,2	7,1	9,9
Separarsi/divorziare in modo conflittuale	22,7	29,4	21,6	25,2	23,6	24,5
Avere problemi di alcolismo	2,3	21,6	7,8	10,2	7,9	9,7
Avere problemi di tossicodipendenza	4,5	21,6	–	6,3	5,7	7,0
Perdere una cifra importante al gioco (scommesse, ecc.)	2,3	13,7	9,8	9,4	9,3	9,2
Perdere una cifra importante con operazioni speculative	–	3,9	13,7	2,4	1,4	3,4
Avere disturbi del comportamento alimentare	11,4	11,8	11,8	7,1	8,6	9,2
Morte della moglie/del partner o di un figlio	2,3	5,9	2,0	5,5	2,9	3,9
Altro	2,3	–	–	0,8	2,9	1,5

I caregiver, invece, **sembrano essere caratterizzati per la condotta più integerrima**: li potremmo definire dei *perfetti* sconosciuti! Sostanzialmente estranei al gioco d'azzardo e alle operazioni speculative, registrano percen-

tuali molto basse di intervistati che, oggi o nel passato, hanno avuto problemi di alcolismo, tossicodipendenza, o con la giustizia, e perfino di soggetti colpiti da malattie o infortuni gravi. **A segnare in maniera indelebile la loro biografia è invece la malattia grave di un familiare stretto che, pur non essendo necessariamente la causa diretta dell'inattività** (come abbiamo visto sopra), **ha reso quest'ultima una condizione "naturale"**, allontanando nel tempo la possibilità di un rientro sul mercato del lavoro se non, appunto, nel momento in cui dovesse venire meno l'impegno di cura.

Infine, stabilmente inattivi e sfiduciati presentano una distribuzione apparentemente abbastanza simile, ma con alcune differenze che suggellano la coerenza della nostra linea interpretativa. Tra i primi, infatti, sono più ricorrenti incidenti quali bocciature o abbandoni scolastici, di cui abbiamo già parlato ma anche, per esempio, una malattia grave di un familiare o addirittura i problemi con la giustizia. Incidenti il cui legame con la condizione di inattività è però abbastanza lasco: "solo" il 37% dichiara infatti di essere stato licenziato o di essere stato costretto ad abbandonare il lavoro. Per converso, **oltre la metà degli sfiduciati ha alle spalle l'esperienza di un licenziamento o di un abbandono forzato del proprio lavoro**, e di poco inferiore la quota che ha conosciuto un periodo di forte depressione, ansia o angoscia.

Esperienze lavorative pregresse e forme di inquadramento

Passando ora a considerare le esperienze professionali pregresse, le tre successive tabelle presentano la distribuzione riferita, rispettivamente, ai livelli di inquadramento (Tabella 54), al tipo di lavoro svolto (Tabella 55) e alle ragioni per le quali è terminato l'ultimo lavoro (Tabella 56).

Relativamente ai livelli di inquadramento (Tabella 54), a distinguersi nettamente dagli altri gruppi è, ancora una volta, il cluster degli inattivi per scelta non solo, come si è già ricordato, per la sostenuta quota di intervistati che non hanno mai lavorato, ma anche per la significativa percentuale di ex lavoratori autonomi/libero professionisti (sebbene la condizione modale, come per tutti i gruppi, sia quella di dipendente regolare); residuali sono invece le quote dei lavoratori occasionali, parasubordinati, artigiani e commercianti, e praticamente inesistente il peso degli ex occupati in nero. La carriera lavorativa più "tipica" è invece quella dei caregiver, ex dipendenti nel 50% dei casi e per il resto distribuiti tra le varie tipologie contrattuali, con "solo" il 9,1% di occupati irregolarmente. Anche la maggioranza relativa degli sfiduciati ha alle spalle un lavoro dipendente regolare. Per converso, il gruppo degli stabilmente inattivi conferma il suo particolare coinvolgimento nell'economia sommersa, con una quota di (ex)occupati

in nero che arriva addirittura al 34,6%, oltre otto punti percentuali superiore a quella di chi era assunto regolarmente.

Tabella 54 - Nel suo ultimo lavoro retribuito era inquadrato come… (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Non ho mai avuto un vero lavoro retribuito	2,3	19,6	31,4	9,4	7,9	12,1
Assunto regolarmente come lavoratore dipendente	50,0	33,3	27,5	26,0	38,6	33,9
Collaboratore coordinato e continuativo	–	5,9	3,9	2,4	5,7	3,9
Lavoratore occasionale, lavoratore a chiamata, tramite voucher ecc.	9,1	11,8	3,9	11,0	18,6	12,6
Lavoratore autonomo tramite Partita IVA ma di fatto "dipendente" da un datore di lavoro	9,1	2,0	3,9	2,4	2,9	3,4
Apprendista, stagista retribuito	2,3	3,9	–	2,4	7,9	4,1
Artigiano o commerciante	11,4	5,9	3,9	5,5	3,6	5,3
Lavoratore autonomo, libero professionista con una propria clientela	6,8	5,9	21,6	3,9	2,1	6,1
Impiegato irregolarmente, "in nero"	9,1	11,8	2,0	34,6	12,9	17,7
Altro	–	–	2,0	2,4	–	1,0
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

La caratterizzazione dei diversi cluster risalta anche dalla distribuzione relativa alla qualifica/professione/mansione riferita all'ultimo lavoro retribuito (Tabella 55). Come si ricorderà (Capitolo 4.3), le elaborazioni statistiche sono state svolte a partire da una ricodificazione in cinque modalità (più una modalità "altro") delle risposte fornite a una domanda aperta dopo avere escluso dal computo coloro che non hanno mai avuto un lavoro retribuito nonché coloro che, al momento dell'intervista, erano occupati in nero.

Dalla tabella emerge, innanzitutto, l'**elevatissima quota di inabili al lavoro con un passato da operaio (industriale)** e, specularmente, la per-

centuale decisamente modesta con un passato in un lavoro ad alta qualificazione o anche solo impiegatizio; ciò consente di ipotizzare che l'inabilità sia talvolta collegata proprio al logoramento delle condizioni fisiche, quando per esempio si sono svolti lavori particolarmente usuranti o pericolosi. Sfiduciati e stabilmente inattivi si differenziano, da questo punto di vista, per una percentuale un po' più elevata di impiegati, addetti al terziario e anche professionisti ad alta qualificazione. Gli altri due cluster – caregiver e inattivi volontari – registrano entrambi una quota consistente di lavoratori altamente qualificati, circostanza che rende ancor più rilevante sia il costo dell'inattività – per chi, come i primi, non l'ha scelta ma subita – sia il significato di tale scelta – per i secondi –. In particolare, gli inattivi per scelta hanno in oltre un terzo dei casi un'esperienza di lavoro ad alta qualificazione, e sommando anche gli impiegati si supera la metà del gruppo.

Tabella 55 - Nel suo ultimo lavoro retribuito, qual era esattamente la sua qualifica/professione/mansione? (distribuzione per cluster [escluso chi non ha mai avuto un lavoro e chi è impiegato in nero]; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Operaio	11,1	51,4	11,8	36,9	30,9	30,0
Impiegato	11,1	5,7	17,6	15,4	15,5	13,9
Terziario	30,6	14,3	11,8	12,3	25,5	20,0
Alta qualificazione	25,0	11,4	35,3	13,8	12,7	17,1
Bassa qualificazione	5,6	11,4	2,9	12,3	8,2	8,6
Altro	16,7	5,7	20,6	9,2	7,3	10,4
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Relativamente alle ragioni per le quali è terminato l'ultimo lavoro (Tabella 56), caregiver e inattivi per scelta sono accomunati dalla quota molto elevata di dimissioni volontarie, segnalate da quasi sei caregiver su dieci e da oltre quattro inattivi per scelta (escludendo i molti che non hanno però mai lavorato). Inoltre, la consistenza degli inattivi per scelta che hanno chiuso la propria attività autonoma ci parla della difficoltà, specie una volta raggiunta una certa soglia d'età, di ricollocarsi sul mercato, ripensandosi in un diverso ruolo, per chi non era abituato a stare "sotto padrone". Per converso, tra gli stabilmente inattivi e ancor più tra gli sfiduciati, la quota dei licenziati è addirittura più elevata dei dimissionari volontari; tanto più si amplia il gap tra transizione volontaria all'inattività e transizione in qualche modo subita – in particolare per gli sfiduciati – se si considerano anche

coloro che non si sono visti rinnovare il contratto a termine e non hanno più ricevuto chiamate per lavori di tipo occasionale. Quanto agli inabili al lavoro, le ragioni sono le più varie e includono, con un peso quasi equivalente, sia il licenziamento, sia le dimissioni volontarie, sia il venir meno delle possibilità di lavori temporanei o occasionali; anche in questo caso occorre però tenere conto che la quota prevalente di questo cluster non ha mai avuto un lavoro retribuito, forse proprio in ragione delle condizioni fisiche o di salute.

Tabella 56 - Qual è la ragione principale per la quale è terminato il suo ultimo lavoro? (distribuzione per cluster [escluso chi non ha mai avuto un lavoro e chi è impiegato in nero]; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
	Esclusi coloro che non hanno mai avuto un lavoro retribuito					
Il contratto/la collaborazione è terminato/a	15,8	11,4	8,8	15,2	20,9	16,3
Mi sono dimesso volontariamente	57,9	22,9	41,2	19,7	20,0	27,9
Sono stato licenziato	2,6	20,0	8,8	25,8	27,3	20,5
Ho chiuso la mia attività autonoma	13,2	11,4	32,4	15,2	5,5	12,7
Non mi hanno più chiamato per lavori occasionali, a chiamata, ecc.	5,1	17,1	–	9,1	16,4	11,0
Non ero più disponibile a lavorare "in nero"	–	–	–	1,5	2,7	1,4
Altro	7,9	17,2	8,8	13,5	7,2	10,2
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Nella Tabella 57 viene riproposta la distribuzione includendo anche coloro che, a questa specifica domanda, hanno risposto di non avere mai avuto un lavoro retribuito[3]: quasi un terzo degli inattivi per scelta e, all'estremo opposto, solo il 2,5% dei caregiver.

[3] La quota non è identica a quella di chi ha risposto, a un'altra domanda, di essere inattivo da sempre, ma il modesto scarto è facilmente spiegabile alla luce dei confini porosi che, come tante volte abbiamo sottolineato, separano attività, inattività e disoccupazione.

Tabella 57 - Qual è la ragione principale per la quale è terminato il suo ultimo lavoro? (distribuzione per cluster [incluso chi non ha mai avuto un lavoro e chi è impiegato in nero]; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
	Esclusi coloro che non hanno mai avuto un lavoro retribuito					
Non ho mai avuto un lavoro retribuito	2,5	22,2	32,0	14,5	9,0	14,7
Il contratto/la collaborazione è terminato/a	15,0	8,9	6,0	12,0	19,7	13,8
Mi sono dimesso volontariamente	55,0	17,8	28,0	18,1	18,0	23,8
Sono stato licenziato	2,5	15,6	6,0	21,7	24,6	17,4
Ho chiuso la mia attività autonoma	12,5	8,9	22,0	13,3	4,9	10,9
Non mi hanno più chiamato per lavori occasionali, a chiamata, ecc.	5,0	15,6	–	7,2	14,8	9,7
Non ero più disponibile a lavorare "in nero"	–	–	–	1,2	2,5	1,2
Altro	7,5	11,1	6,0	12,0	6,6	8,5
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Infine, sempre a proposito dell'esperienza professionale pregressa, abbiamo considerato come si distribuiscono le risposte dei vari cluster rispetto alla soddisfazione per le varie dimensioni che definiscono la qualità della vita lavorativa. Anche in questo caso, come si è sopra precisato (Capitolo 4.4) gli intervistati sono stati invitati a prendere in esame il loro ultimo lavoro retribuito, escludendo dal computo sia coloro che non hanno mai lavorato, sia coloro che sono attualmente occupati in nero (dunque concentrandosi sul gruppo dei "veri inattivi" transitati all'inattività a un certo punto del loro percorso professionale) (Tabella 58).

Il dato che più colpisce è che **gli inattivi per scelta registrano percentuali di soddisfatti superiori agli altri cluster in corrispondenza di pressoché tutte le dimensioni considerate**. Ciò suffraga l'ipotesi che la scelta del non lavoro abbia più a che vedere con un equilibrio di vita complessivo, ovvero con la priorità assegnata ad altre dimensioni dell'esistenza, e non con le caratteristiche del lavoro svolto. D'altro canto, come abbiamo già avuto modo di osservare, l'esperienza del "cattivo lavoro" è più familiare agli intervistati di altri cluster: gli sfiduciati, per esempio, che nella maggioranza assoluta dei casi si dichiarano insoddisfatti sia dello stipendio sia della possibilità

di vedere valorizzate le proprie capacità o competenze, o gli stabilmente inattivi, molto più scontenti degli altri sia per quanto riguarda gli orari, sia relativamente alla possibilità di vedere soddisfatti bisogni e aspettative di clienti/utenti. Gli inabili al lavoro, dal canto loro, sembrerebbero rimpiangere soprattutto il lavoro in quanto tale, definito dal suo contenuto e dalle mansioni svolte, insieme alla possibilità di andare incontro alle aspettative di clienti e utenti. Per i caregiver, infine, la dimensione meno soddisfacente è, comprensibilmente, quella degli orari.

Tabella 58 - Pensando in particolare al suo ultimo lavoro retribuito, quali di questi aspetti la soddisfacevano e quali no? (distribuzione per cluster [escluso chi non ha mai lavorato e chi lavora in nero]; valori percentuali rispetto ai sì)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Il tipo e i contenuti del lavoro, le mansioni cui ero adibito	56,4	71,4	64,7	57,7	52,3	57,9
Lo stipendio o il guadagno	51,3	45,7	67,6	56,3	38,7	49,0
Gli orari di lavoro	48,7	51,4	64,7	45,1	61,3	54,8
La possibilità di vedere valorizzate le mie capacità e competenze	56,4	54,3	58,8	53,5	47,7	52,4
La possibilità di imparare, maturare, crescere professionalmente	56,4	51,4	55,9	56,3	52,3	54,1
Il rapporto con la maggior parte dei colleghi e delle persone con cui avevo a che fare	66,7	62,9	64,7	71,8	63,1	65,9
La possibilità di poter soddisfare i bisogni e le aspettative dei clienti/utenti	76,9	71,4	76,5	49,3	68,5	66,2

La medesima batteria di domande è stata riproposta a coloro che attualmente lavorano in nero (esclusi come si è detto dalla precedente analisi), chiedendo loro di pronunciarsi con riferimento al lavoro attualmente in corso. In questo caso, la numerosità campionaria ci costringe a limitare il confronto ai due cluster più numerosi, gli stabilmente inattivi e gli sfiduciati. Orbene, in corrispondenza di diverse dimensioni i valori risultano quasi allineati: è il caso degli orari (il 52,3% degli stabilmente inattivi si dichiara soddisfatto, così come il 50% degli sfiduciati), del rapporto con i colleghi e le altre persone con cui si ha a che fare (47,7% *vs* 50,0%), della possibilità di soddisfare bisogni e aspettative di clienti e utenti (36,4% *vs*

38,9%). In altri casi, gli sfiduciati sono inaspettatamente più soddisfatti degli stabilmente inattivi: ciò vale, in particolare, per i contenuti del lavoro e le mansioni svolte (34,1% di soddisfatti tra gli stabilmente inattivi, *vs* il 44,4% degli sfiduciati), per la possibilità di vedere valorizzate capacità e competenze (29,5% *vs* 38,9%) nonché – e soprattutto – per quella di imparare, maturare e crescere professionalmente (18,2% *vs* 38,9%). Lo scarto tra i valori dei due gruppi è anzi così significativo da evocare **un rapporto meno "strumentale" nei confronti del lavoro da parte degli sfiduciati, che non per caso vivono con maggiore disagio una condizione di inattività che sancisce il fallimento delle loro aspettative**. Coerente con questa ipotesi il dato che ci dice come la dimensione dello stipendio/guadagno veda invece gli stabilmente inattivi decisamente più soddisfatti degli sfiduciati (70,5% *vs* 50,0%).

Un ulteriore interessante approfondimento, sebbene necessariamente condotto su un numero modesto di intervistati, riguarda in particolare coloro che si sono dimessi dal loro ultimo impiego (Tabella 59).

Tabella 59 - Per quali ragioni si è dimesso?... (distribuzione per cluster; valori percentuali rispetto ai sì)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Perché mi sentivo troppo stressato, sotto pressione	22,7	25,0	85,7	53,3	50,0	46,9
Perché il lavoro era inconciliabile con i miei impegni personali e familiari	81,8	12,5	28,6	20,0	27,3	39,5
Perché lo stipendio era troppo basso	9,1	12,5	21,4	46,7	45,5	28,4
Perché mi sono voluto prendere un periodo di pausa	27,3	12,5	100,0	33,3	40,9	43,2
Perché non ero più in grado per ragioni di salute di svolgere il mio lavoro	–	87,5	–	20,0	27,3	19,8
Perché non mi riconoscevo nelle scelte dell'azienda	–	–	28,6	40,0	40,9	23,5
Perché volevano trasferirmi in un'altra città/Paese e non ero disponibile	13,6	–	28,6	6,7	27,3	17,3
Altro	22,7	–	–	13,3	22,7	14,8

Ricordando che le risposte non si escludevano reciprocamente, possiamo osservare come i diversi cluster si caratterizzano per la differente rilevanza attribuita, rispettivamente, ad alcune **caratteristiche intrinseche del lavoro** (sicuramente lo stipendio ma anche, per esempio, la sua capacità di generare stress e la sensazione di essere sotto pressione) da altre che riguardano piuttosto **l'equilibrio tra lavoro e vita**. A proposito di queste ultime dimensioni, non sorprende l'altissima quota di caregiver che adduce a difficoltà sul fronte della conciliazione con gli impegni familiari, così come – sebbene verosimilmente all'interno di una diversa gerarchia di priorità – quella degli inattivi per scelta che si sono dimessi perché indisponibili a un trasferimento. Stabilmente inattivi e sfiduciati sono invece accomunati da considerazioni che sembrano rimandare all'**esperienza del "cattivo lavoro"**, come mostra la significativa quota di intervistati insoddisfatti per lo stipendio (per fare un paragone, cinque volte tanto quella registrata tra i caregiver) e, anche, di persone che affermano che non si riconoscevano più nelle scelte dell'azienda. Un caso a parte è poi quello degli inabili al lavoro, che in grandissima maggioranza indicano l'incapacità di continuare a svolgere il loro lavoro per ragioni di salute.

Il ben/malessere economico e relazionale

Possiamo, a questo punto, passare a considerare altri aspetti che ci parlano della "qualità" in senso lato della vita dei nostri intervistati, analizzandone la condizione economica, la socialità e l'utilizzo del tempo.

La condizione economico-patrimoniale

Riguardo al primo aspetto, i dati riportati nella Tabella 60 consentono così di tracciare una sorta di "classifica" dei vari cluster, che vede al vertice gli inattivi per scelta – molti dei quali godono di una condizione economico-reddituale agiata, o comunque adeguata – e all'altro estremo **gli sfiduciati, quasi tutti al disotto della soglia di adeguatezza**, circostanza sicuramente non estranea al sentimento di scoraggiamento e sfiducia verso il futuro che caratterizza questo gruppo.

Gli altri cluster si collocano in posizione intermedia, ma con significative differenze. Una quota considerevole degli stabilmente attivi si colloca nell'area dell'adeguatezza, dato che certamente concorre a incoraggiarli a rimanere in questa condizione (o, specularmente, disincentiva la loro attivazione per ottenere un lavoro regolare). Inabili al lavoro e caregiver condividono un quadro abbastanza preoccupante, ancora più grave per i primi che non per i secondi. Questo ci parla della necessità di rafforzare gli inter-

venti di sostegno al reddito per coloro che si trovano nella (temporanea) impossibilità di lavorare, seppure attraverso schemi che non favoriscano la cristallizzazione di una situazione di dipendenza, ma mirino a preservare l'occupabilità e a valorizzare – anche dal punto di vista economico – le forme di partecipazione alla creazione di bene comune diverse dal lavoro retribuito. Ne parleremo meglio nel capitolo successivo.

Tabella 60 - Complessivamente, come valuta la sua attuale situazione economico-reddituale? (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Agiata	4,5	2,0	45,1	1,6	–	6,8
Adeguata, simile a quella della maggior parte delle persone che conosce	25,0	13,7	33,3	46,5	2,9	23,7
Inadeguata, soprattutto quando si tratta di affrontare spese impreviste	36,4	43,1	19,6	39,4	63,6	45,3
Preoccupante	27,3	37,3	2,0	11,0	29,3	21,1
Drammatica, con difficoltà perfino nell'affrontare le spese per la sussistenza	6,8	3,9	–	1,6	4,3	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Al di là del peso delle percezioni individuali, la condizione dei vari cluster ha a che vedere con la diversa composizione del *bouquet* di risorse cui i soggetti che ne fanno parte possono attingere per corrispondere alle proprie necessità individuali/familiari (Tabella 61).

A fare la differenza è, innanzitutto, la **diversa capacità di patrimonializzazione**. Caregiver e inattivi per scelta possono attingere, in misura copiosa, ai risparmi accumulati grazie ai lavori svolti in passato, in percentuale quasi doppia, per esempio, rispetto agli inabili al lavoro. Gli inattivi per scelta si distinguono, però, anche per la loro ricchezza finanziaria e immobiliare che consente a quasi i due terzi di questo cluster di fruire degli interessi sui capitali investiti o degli affitti generati da immobili di proprietà; oltre un quarto di essi ottiene inoltre guadagni "giocando" in borsa o con la compravendita di titoli e criptovalute. Gli aiuti di parenti e amici – e in minor misura anche quelli da parte di organizzazioni filantropiche, assenti solo nel caso degli inattivi per scelta – sono presenti praticamente in tutti i cluster, ma in particolare entrano in gioco nel bilancio degli inabili al lavoro e degli sfiduciati, come era logico attendersi, visto che sono i due collettivi più vulnerabili.

Tabella 61 - Attualmente, per le sue necessità individuali/familiari, può contare su… (distribuzione per cluster; valori percentuali rispetto ai sì)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
I risparmi che ho accumulato grazie ai lavori che ho svolto in passato	56,8	29,4	54,9	36,2	35,0	39,5
Lo stipendio o la pensione di uno o più familiari	65,9	62,7	47,1	52,0	62,9	57,9
I sussidi e gli aiuti che ricevo dalle istituzioni pubbliche	31,8	47,1	5,9	37,0	30,7	31,7
L'assegno di accompagnamento che ricevo per il familiare di cui mi prendo cura	59,1	9,8	2,0	7,9	5,7	12,1
Gli interessi su capitali investiti o gli immobili dati in affitto	31,8	13,7	64,7	17,3	4,3	19,9
I guadagni ottenuti giocando in borsa o con attività speculativa	–	3,9	27,5	5,5	0,7	5,8
Gli aiuti che ricevo da parte di organizzazioni di supporto (Caritas, ecc.)	11,4	13,7	–	7,9	9,3	8,5
Gli aiuti che ricevo da parte di parenti o amici	29,5	39,2	11,8	15,0	37,9	26,9
I compensi che ricevo grazie ai lavoretti che faccio o al mio lavoro informale	18,2	33,3	3,9	56,7	44,3	39,0
I proventi di attività non del tutto legali che mi trovo a svolgere	9,1	7,8	–	17,3	10,0	10,7

Il ruolo dei sussidi e aiuti pubblici è importante per tutte le categorie (con l'eccezione degli inattivi per scelta), ma in particolare tra gli inabili al lavoro per i quali, peraltro, ci si sarebbe attesi un'incidenza ancor più elevata. Quasi sei caregiver su dieci percepiscono un assegno di accompagnamento. Del tutto prevedibilmente, i proventi del lavoro irregolare costituiscono una fondamentale voce nel bilancio di molti intervistati, ma in particolare per gli stabilmente inattivi e gli sfiduciati (mentre sono quasi insignificanti tra gli inattivi per scelta, che sappiamo molto poco coinvolti nel lavoro

nero). Infine, la quota di chi ammette di guadagnare grazie ad attività non del tutto legali è più alta tra gli stabilmente inattivi che non in tutti gli altri cluster: insieme alla elevatissima quota di occupati in nero, ciò dimostra come i componenti di questo cluster abbiano trovato, in buona misura, un loro equilibrio economico che ha finito con il rendere stabile la loro condizione non ottimale. **Evidente è il costo sociale di questo fenomeno e il suo impatto sul bilancio pubblico**. Ma non trascurabile è anche **il rischio di una caduta in povertà di un folto gruppo sociale così esposto alla dipendenza dai proventi del lavoro irregolare/illegale** (che evidentemente non consente di maturare diritti pensionistici, se non attraverso la sottoscrizione di polizze private) e dai redditi dei familiari. *Non è tutto oro ciò che luccica.*

I bilanci tempo come fattore di diseguaglianza

Abbiamo visto come l'universo degli *(im)perfetti sconosciuti* si presenta al proprio interno molto differenziato dal punto di vista della situazione economico-patrimoniale, dunque con livelli di benessere materiale molto diversi e un diverso grado di esposizione al rischio di povertà anche in prospettiva futura. Passiamo ora ad analizzare altre dimensioni della loro condizione di vita quotidiana.

Dall'analisi dei bilanci tempo degli intervistati, i vari cluster ci appaiono più simili rispetto a quanto ci si sarebbe potuti attendere (Tabella 62).

In termini più precisi, **a distinguersi dagli altri è soprattutto il cluster dei caregiver, la cui giornata è fortemente strutturata dall'impegno di cura**: esso occupa direttamente, in base alle loro dichiarazioni[4], più di quattro ore al giorno, che diventano ben più del doppio (in sostanza un "tempo pieno") se vi aggiungiamo le diverse mansioni che compongono il c.d. "lavoro familiare" (pulizia della casa, preparazione dei pasti, spese e commissioni). **Lo stesso tempo "libero" ha per i caregiver una connotazione domestico-privatistica**: conversare con i familiari, guardare la televisione e, soprattutto, dormire o riposare senza fare niente altro, attività che occupa quasi quattro ore al giorno.

Gli inabili al lavoro, dal canto loro, **dedicano alle varie attività quasi sempre meno tempo degli altri**, con l'eccezione di attività quali navigare in internet, guardare la televisione, dedicarsi ai videogiochi, ma ciò può appunto spiegarsi alla luce dei loro problemi fisici e/o di salute.

Gli inattivi per scelta si dedicano invece più degli altri alla cura della propria persona (mangiare, igiene personale, attività fisica individuale e di

[4] Si rammenti quanto si è detto (Capitolo 4.7) riguardo al fatto che i "conteggi" degli intervistati non sempre appaiono del tutto attendibili a causa della tendenza a "dilatare" i tempi assegnati alle varie attività.

gruppo) oltre a mantenere contatti sociali via telefono e posta elettronica: inoltre, guardano la televisione meno degli altri, ma dedicano più tempo alla lettura, ai propri hobby, oltre che a girovagare senza meta, ma anche a dormire/riposare senza fare nulla (secondi in questo solo ai caregiver). Questo dato è particolarmente interessante perché, ancora una volta, sconfessa la retorica secondo la quale la scelta dell'inattività avrebbe a che vedere con il desiderio di dedicarsi ad attività maggiormente appaganti sul piano esistenziale o utili su quello sociale – a meno che non si voglia ipotizzare un diffuso ritorno a una sorta di "etica dell'ozio", con una sovrapposizione tra il non fare nulla e la contemplazione! –. Il tempo liberato dal lavoro è invece prevalentemente impiegato, per chi ha scelto l'inattività, per sé stessi, il proprio benessere e i propri interessi, oltre appunto al riposo.

Gli stabilmente inattivi e gli sfiduciati hanno invece un'organizzazione temporale abbastanza simile e non troppo distante dai valori medi dell'intero campione (sui quali peraltro pesa la loro numerosità campionaria).

Tabella 62 - In un "normale" giorno feriale, quanto tempo dedica mediamente a queste attività? (distribuzione per cluster; tempo medio giornaliero in minuti [arrotondato])

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Preparare i pasti, mangiare (colazione, pranzo, cena, merenda, ecc.)	90	41	57	42	49	51
Dedicarmi alla mia igiene personale (doccia, barba, ecc.)	59	45	49	40	40	44
Occuparmi dei miei familiari (bambini, genitori anziani, ecc.)	255	31	45	40	42	63
Occuparmi della casa (pulizie, manutenzione, riordino, ecc.) o del terrazzo/giardino	69	27	29	31	34	36
Fare la spesa e altre commissioni esterne	67	28	41	38	35	39
Intrattenermi con i familiari, parlare con loro, ecc.	84	61	47	58	55	58
Mantenere i contatti con amici e conoscenti (telefono, posta elettronica, ecc.)	34	39	53	31	37	37
Navigare in internet, gestire i miei social postando foto, ecc.	42	56	38	46	58	50
Guardare la televisione o altri dispositivi elettronici	108	101	67	91	90	91

(*Segue*)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Leggere libri, giornali, ecc.	20	38	39	24	23	27
Dedicare tempo ai miei hobby (collezionismo, pittura, taglio e cucito, attività creative, ecc.)	29	21	55	23	16	25
Svolgere attività fisica/sportiva da solo (camminate, piscina, corsa, palestra, ecc.)	31	12	40	25	24	26
Svolgere attività fisica e sportiva in gruppo/con altri	6	8	22	11	12	12
Partecipare alla vita associativa/ comunitaria del quartiere, della parrocchia, ecc.	5	16	8	12	11	11
Dormire o riposare senza svolgere altre attività	233	193	206	187	165	187
Girovagare (strade, centri commerciali, ecc.) a piedi/ bicicletta/auto	29	25	43	33	25	30
Giocare ai videogiochi su cellulare, playstation, ecc.	8	18	11	10	21	15

A caratterizzare più distintamente i vari cluster sono, piuttosto, alcune attività che afferiscono all'ambito della socialità, dei consumi culturali e del *loisir* (Tabella 63), che risultano sostanzialmente in linea con quanto descritto nell'approfondimento dedicato alle scelte di impiego del tempo liberato dal lavoro (cfr. Capitolo 4.8). In termini complessivi, e senza scendere troppo nei dettagli, possiamo osservare come una condizione economica più agiata consente agli inattivi per scelta (ed entro certi termini anche agli stabilmente inattivi) di fruire in percentuali molto elevate di opportunità quali le gite fuori porta e i viaggi con pernottamento, cene o pranzi al ristorante, cinema e teatri, terme e centri benessere, laddove le loro più elevate risorse culturali spiegano certamente la propensione a leggere, partecipare a eventi culturali e perfino (in percentuale bassa ma comunque decisamente più significativa rispetto agli altri cluster) a incontri politici.

Speculare, da questo punto di vista, la condizione degli inabili al lavoro, che scontano il doppio svantaggio di una condizione economica inadeguata e dei problemi di salute (oltre ad avere, come si è visto, livelli di istruzione decisamente bassi).

I caregiver, invece, pur così assorbiti dal loro impegno di cura, riescono a ritagliarsi significativi spazi di vita extradomestica, e riescono perfino più degli altri a dedicarsi ad attività di volontariato (ma parliamo comunque di valori assoluti piuttosto bassi).

Gli sfiduciati, infine, anche se con modeste possibilità economiche, registrano comunque una vita sociale discretamente attiva che, ancora una volta, ridimensiona il rischio di ritiro sociale.

Tabella 63 - Negli ultimi sei mesi le è capitato di… (somma di "spesso" e "qualche volta"; distribuzione per cluster; valori percentuali rispetto ai sì)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Partecipare a una cena/una festa in casa di amici o a casa propria con amici	81,8	60,8	86,3	86,6	85,0	82,3
Pranzare/cenare al ristorante con altre persone	50,0	51,0	88,2	73,2	62,1	66,1
Fare una gita fuori dal suo comune	52,3	39,2	92,2	66,1	52,9	60,0
Leggere un libro (romanzo, saggio, ecc.)	59,1	47,1	82,4	37,8	46,4	49,6
Fare un viaggio dormendo fuori casa almeno una notte	36,4	25,5	88,2	45,7	33,6	43,3
Andare al cinema	43,2	37,3	70,6	36,2	32,1	40,0
Andare allo stadio o assistere in presenza a una manifestazione sportiva	29,5	23,5	54,9	47,2	34,3	39,0
Dedicarsi ai videogiochi su cellulare, playstation, ecc.	20,5	35,3	33,3	33,1	40,0	34,4
Partecipare a un rito/incontro religioso, dedicarsi alla propria spiritualità	34,1	21,6	29,4	32,3	30,7	30,3
Andare a teatro, a un concerto o a un altro spettacolo	27,3	13,7	62,7	29,1	17,9	27,4
Partecipare a un evento culturale (conferenze, convegni, corsi, ecc.), visitare una mostra o un museo	20,5	13,7	66,7	24,4	18,6	25,9
Dedicarsi ad attività di volontariato	22,7	15,7	21,6	18,9	17,9	18,9
Andare alle terme/centro benessere	6,8	9,8	41,2	13,4	7,9	13,8
Dedicarsi a giochi come slot machine, ecc. in casa o fuori casa	9,1	19,6	9,8	12,6	8,6	11,4
Partecipare a un consiglio comunale/di quartiere o altra riunione politica	9,1	9,8	25,5	11,0	10,0	12,1

Infine, dichiara di avere partecipato alle ultime elezioni l'82,4% degli inattivi per scelta, il 72,7% dei caregiver, il 63,8% degli stabilmente inattivi, per poi scendere al 59,3% degli sfiduciati e al 43,1% degli inabili al lavoro.

I livelli di soddisfazione

Alle prese in non pochi casi con difficoltà economiche anche gravi, in grado comunque di ritagliarsi alcuni spazi per sé e di vita sociale, orientati diversamente verso il futuro e la volontà/possibilità di rientrare a pieno titolo sul mercato del lavoro (come discuteremo successivamente), come si collocano i nostri intervistati quanto a livello di soddisfazione? In termini generali, come si è visto a suo tempo, il giudizio prevalente è di insoddisfazione (in quattro casi su dieci), ovvero di "apprezzamento" per l'equilibrio che si è comunque riusciti a trovare pur senza essere né del tutto soddisfatti né del tutto insoddisfatti. Tuttavia, questa è una delle domande che registra una significativa difformità di giudizio tra i vari cluster (Tabella 64).

Tabella 64 - Complessivamente, considerando la sua attuale situazione lei si ritiene… (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita	6,8	2,0	45,1	12,6	–	10,4
Soddisfatto per quel che riguarda l'ambito degli affetti e delle amicizie, ma decisamente insoddisfatto riguardo alla condizione professionale	13,6	11,8	17,6	22,0	17,9	17,9
Né del tutto soddisfatto, né del tutto insoddisfatto: ho trovato un mio equilibrio adattandomi alla situazione	31,8	33,3	33,3	37,8	21,4	30,5
Insoddisfatto	31,8	25,5	2,0	17,3	37,9	24,9
Assolutamente insoddisfatto	13,6	25,5	2,0	9,4	22,9	15,5
Altro	2,3	2,0	–	0,8	–	0,7
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

A un estremo troviamo, come ci si poteva aspettare, **gli inattivi per scelta**, quasi mai del tutto insoddisfatti, e **nella maggioranza dei casi addirittura**

completamente soddisfatti per tutte le cose che contano nella vita. **All'altro estremo gli sfiduciati**, nessuno dei quali si è dichiarato del tutto soddisfatto e **che in oltre i tre quarti dei casi si sono detti insoddisfatti o addirittura assolutamente insoddisfatti**. In posizione intermedia gli altri cluster, ma con quote significativamente diverse di insoddisfatti, molto elevate tra i caregiver, un po' più contenute tra gli inabili al lavoro, decisamente più basse tra gli stabilmente inattivi (come si può vedere, lo scarto rispetto agli sfiduciati è pari addirittura a oltre 20 punti percentuali). Gli stabilmente inattivi – come suggerisce la stessa definizione che abbiamo scelto per descriverli – sembrano appunto aver trovato un loro equilibrio "stabile", adattandosi alla situazione (in quasi quattro casi su dieci), ovvero trovando nella sfera degli affetti e delle amicizie una compensazione all'insoddisfazione sul fronte professionale (in più di due casi su dieci) o addirittura sentendosi soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita.

Interpellati su quale evoluzione ha avuto la propria vita rispetto all'epoca cui risale il loro ultimo lavoro, la maggioranza del campione ritiene, come abbiamo visto a suo tempo (Capitolo 4.10), che la propria situazione sia peggiorata (50,6%) o tutt'al più rimasta sostanzialmente uguale (22,7%). Ciò però non vale per tutti i cluster, sebbene – e questo è un dato molto significativo e da sottolineare – **per nessuno di essi le valutazioni positive prevalgano sulla somma delle altre**, così confermando quanto abbiamo avuto modo di sottolineare rispetto agli impatti dell'inattività, vistosamente distanti dai toni di una certa narrazione.

Perfino gli inattivi per scelta che, come si poteva prevedere, sono coloro che esprimono i giudizi di maggiore soddisfazione, solo nel 17,6% dei casi ritengono che la loro situazione sia migliorata, mentre si schierano in maggioranza (54,9%) per l'idea che essa sia rimasta sostanzialmente uguale, ovvero migliorata per alcuni aspetti ma peggiorata per altri (15,7%). Ovviamente, nel leggere questo dato occorre tenere conto che una considerevole quota degli inattivi per scelta, essendo sempre stata tale, si è "naturalmente" orientata a rispondere che la situazione fosse rimasta uguale[5].

Sfiduciati, caregiver e inabili al lavoro affermano – rispettivamente in percentuali pari al 69,3%, 68,2% e 60,8% – che la loro situazione sia peggiorata, con una quota quasi insignificante che propende invece per un giudizio di miglioramento (nel caso degli sfiduciati, addirittura solo l'1,4%).

Significativamente diverso il giudizio degli stabilmente inattivi: solo il 35,4% parla di un peggioramento, mentre la maggioranza (42,5%) ritie-

[5] La domanda è stata infatti impropriamente somministrata anche a coloro che avevano dichiarato di non avere mai lavorato.

ne che la situazione sia rimasta pressoché uguale, o addirittura migliorata (11,8%), ovvero migliorata per alcuni aspetti e peggiorata per altri (10,2%). Questo dato appare sostanzialmente in linea con l'idea che, per questo gruppo, l'inattività – che in molti casi nasconde peraltro un'occupazione irregolare – non abbia segnato una reale cesura nel proprio itinerario esistenziale.

Il benessere relazionale

In questo quadro si possono interpretare le risposte a una serie di altre domande, che hanno tentato di sondare le conseguenze dell'inattività sui rapporti familiari e sulla propensione a stringere nuove amicizie.

Riguardo a quest'ultima, sono in particolare gli inabili al lavoro ad avere sperimentato più difficoltà (27,5%) o addirittura molte più difficoltà (25,5%) nel fare nuove amicizie, forse perché divenuti marginali rispetto allo spazio professionale intorno al quale si era costruita la loro identità sociale (ricordiamo che molti di loro provengono dalle fila degli operai dell'industria). Per gli inattivi per scelta, invece, tutto è rimasto come prima (74,5%), così come per gran parte degli stabilmente inattivi (61,4%); anzi, per una significativa quota di inattivi per scelta (17,7%) fare nuove amicizie è addirittura diventato più facile, forse proprio grazie al tempo liberato dal lavoro, o forse proprio anche in virtù dell'atteggiamento di soddisfazione con il quale molti di loro affrontano la vita. Sfiduciati e caregiver si collocano in posizione intermedia, con la maggioranza che ritiene che fare nuove amicizie sia rimasto ugualmente facile rispetto a prima, e una quota quasi altrettanto ampia di intervistati che pensano sia divenuto più difficile.

Passando invece a considerare gli impatti dell'inattività sui rapporti con le persone più vicine e/o più care (Tabella 65), **è evidente come siano gli sfiduciati a subire i peggiori contraccolpi, in primo luogo per i problemi generati dalle ristrettezze economiche, ma anche per le tensioni determinate dalla situazione di stress**; sebbene oltre la metà si senta molto sostenuta dalle persone più care, una quota quasi equivalente avverte come, sia pure inconsapevolmente, esse gli facciano pesare di non lavorare.

Del tutto prevedibilmente, sono ancora una volta gli inattivi per scelta a esprimere un bilancio che pende nettamente sul versante positivo. In buona misura affrancati dalle conseguenze economiche dell'inattività – e generalmente anche dallo stress che può creare delle tensioni –, gli inattivi per scelta godono in quasi i due terzi dei casi del sostegno dei propri cari e in misura ancora maggiore apprezzano la possibilità di disporre di tempo ed energie da dedicare ai propri affetti.

Da segnalare anche il caso dei caregiver, i più propensi ad apprezzare la possibilità di avere tempo ed energie per dedicarsi ai propri cari, così come a sentirsi sostenuti da loro, ma al tempo stesso consapevoli delle conseguenze negative provocate dallo stress e dalle difficoltà economiche. Ciò ci dice dei costi in senso lato della scelta – o della necessità – di rinunciare al lavoro per rispondere ai bisogni di assistenza.

Tabella 65 - Come la sua condizione di inoccupato influisce/ha influito sui rapporti con le persone che le sono più vicine e più care? (distribuzione per cluster; valori percentuali rispetto ai sì)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Mi dà il tempo e le energie per dedicarmi a loro e ai loro bisogni	72,7	23,5	66,7	40,9	46,4	47,2
Mi sento molto sostenuto da loro	72,7	56,9	64,7	62,2	50,7	59,1
Sono stressato per questa situazione e questo talvolta crea delle tensioni con loro	56,8	60,8	15,7	34,6	70,7	50,1
Anche inconsapevolmente mi fanno pesare di non lavorare	25,0	41,2	29,4	22,0	48,6	34,6
A causa della mia condizione abbiamo meno possibilità economiche e questo crea dei problemi	56,8	58,8	11,8	44,1	82,1	56,2
Altro	–	2,0	3,9	2,4	–	1,5

Gli orientamenti verso il futuro

Quanto abbiamo fin qui discusso ha ampiamente dimostrato come i cinque cluster si differenziano sia dal punto di vista delle caratteristiche dei soggetti che li compongono, sia da quello delle loro storie professionali, sia ancora da quello delle effettive condizioni di vita e dei livelli di soddisfazione. Ma si differenziano anche – come vedremo ora – per il modo in cui gli intervistati vivono la loro condizione di inattività e ne ricostruiscono le ragioni, interne o esterne al soggetto e, ancora – ed è questo un aspetto per noi straordinariamente importante – riguardo agli **orientamenti verso il futuro** (Tabella 66). Questa circostanza rende l'analisi particolarmente preziosa per le indicazioni di intervento che se ne possono trarre: ci dicono molto su cosa si può fare per chi è caduto involontariamente in una condizione di inattività; e forse ci dicono ancora

di più riguardo a cosa si potrebbe fare per impedire che altri vi ricadano, sopraffatti dai problemi personali e familiari e, ancor più frequentemente, disillusi a causa di un quadro di opportunità occupazionali inadeguate o irraggiungibili.

Tabella 66 - Guardando invece al suo futuro personale pensa che… (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
La mia situazione ormai è definitiva per cui penso continuerò a vivere così anche nei prossimi anni	2,3	39,2	43,1	78,7	11,4	38,5
Non appena avrò risolto i miei problemi di salute vorrei iniziare a lavorare	–	45,1	–	1,6	2,1	6,8
Non appena non dovrò più occuparmi dei bisogni dei miei familiari vorrei iniziare a lavorare	77,3	–	2,0	0,8	–	8,7
Terminata questa pausa che mi sono preso, conto di iniziare a lavorare	4,5	–	47,1	3,9	12,1	11,6
Avere un lavoro è sempre stato un mio sogno, ma i tentativi di trovarlo sono falliti e comincio a non avere più speranza di trovarne uno	9,1	7,8	2,0	11,8	54,3	24,2
Una volta finiti i risparmi dovrò per forza trovarmi un lavoro	4,5	7,8	5,9	0,8	13,6	7,0
Altro	2,3	–	–	2,4	6,4	3,1
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Il caso più eclatante è quello degli stabilmente inattivi che, come appunto indica il nome scelto per definirli, in grande maggioranza considerano la loro situazione come ormai definitiva: se sommiamo anche coloro che hanno a questo punto perso la speranza di trovare un lavoro, arriviamo a circa nove intervistati su dieci. Al tempo stesso, se è pur vero che in circa tre casi su dieci gli stabilmente inattivi dichiarano di avere subito una riduzione della loro capacità di lavoro in seguito a malattie e/o incidenti, altrettanto vero è che, invitati a identificare la propria capacità residua su una scala da 1 a 10, gli stabilmente inattivi registrano 7,50 come valore medio e addirittura 8,0 come mediana, dato che ci parla di **un enorme potenziale residuo**

potenzialmente valorizzabile. Per di più, oltre la metà del gruppo (53,5%) si dichiara interessato ai corsi di formazione/riqualificazione, e una quota pari al 36,0% afferma *"li frequenterei se ne avessi la possibilità"*, confermando l'idea di **una condizione di inattività non certo sovrapponibile a un distacco volontario dal lavoro**.

Questo è dunque un profilo che – come discuteremo meglio nel successivo capitolo – **suggerisce interventi soprattutto sul fronte della prevenzione**, andando ad approfondire le cause che hanno generato questo esito. Prima fra tutte, sembrerebbe di potere affermare, **la diffusione del "lavoro nero" che costituisce un fortissimo incentivo all'inattività, per quanto si tratti di un'inattività solo formale**. Una riprova in tal senso è offerta dalla distribuzione relativa alle soglie salariali sopra le quali si sarebbe disposti a lavorare: è pur vero che gli stabilmente inattivi sono i più restii ad accettare qualsiasi livello salariale, ma è anche vero che la grande maggioranza (Tabella 67) dichiara di avere un salario di riserva non particolarmente elevato che, per alcuni se non per molti, è verosimilmente fissato sulla base dei compensi percepiti lavorando in maniera irregolare.

Tabella 67 - Pensando di dovere/volere ricominciare a lavorare, quale sarebbe lo stipendio mensile netto minimo sotto il quale non sarebbe disposto ad accettare l'impiego? (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Non sono interessato a ricominciare a lavorare	36,4	45,1	56,9	32,3	12,1	30,5
Accetterei qualsiasi stipendio, pur di ricominciare a lavorare	15,9	21,6	–	9,4	30,0	17,4
Accetterei solo con uno stipendio mensile di almeno…	36,4	31,4	23,5	44,9	54,3	42,9
Media	*1.678,12*	*2.462,50*	*1.912,50*	*1.573,68*	*1.518,82*	*1.662,88*
Mediana	*1.619,2*	*2.000,0*	*1.882,6*	*1.500,0*	*1.500,0*	*1.500,0*
Solo con uno stipendio elevato, adeguato al mio livello di professionalità ed esperienza di almeno	11,4	2,0	19,6	13,4	3,6	9,2
Media	*2.240,00*	*1.800,00*	*3.010,00*	*2.605,88*	*1.900,00*	*2.550,00*
Mediana	*2.481,8*	*1.800,0*	*2.713,7*	*2.000,0*	*2.096,4*	*2.022,4*

In termini più precisi, sembrerebbe che, una volta raggiunta una certa stabilità grazie al lavoro "in nero" – con la possibilità per molti, come si è visto, di integrarne i compensi con altre entrate – la ricerca di un lavoro "vero" perda progressivamente la sua priorità, rendendo via via più "stabile" la condizione di coloro che abbiamo appunto definito gli stabilmente inattivi.

Altri due cluster – inabili al lavoro e inattivi per scelta – presentano una composizione mista, con più o meno quattro intervistati su dieci che considerano la loro situazione ormai definitiva, mentre la maggioranza opta per riprendere a lavorare subito dopo che avrà risolto i propri problemi di salute (è il caso degli inabili al lavoro) o una volta terminata la pausa che ci si è concessi. **Questi sono profili che sollecitano risposte decisamente personalizzate, capaci di individuare opportunità occupazionali coerenti con la capacità lavorativa dei primi e/o con i loro tempi di recupero, e di sostenere il rientro al lavoro di chi si è preso una pausa, scongiurando il rischio di una cristallizzazione in questa condizione**.

In particolare, approfondendo le condizioni che possono rendere probabile o anche solo possibile un rientro al lavoro, coerentemente con la definizione che abbiamo scelto per questo profilo, quasi i due terzi degli inabili al lavoro (64,7%) ritengono di presentare una riduzione della loro capacità lavorativa dovuta a malattie (56,9%), incidenti (5,9%), o al combinato disposto di malattie e incidenti (2,0%). Quanto all'autovalutazione che gli intervistati hanno fornito della loro capacità di lavoro, questo gruppo presenta i valori decisamente più bassi di tutti gli altri: 5,29 la media e 5,0 la mediana. Se ne evince che la capacità di lavoro è compromessa in maniera significativa, per alcuni in misura forse irreversibile (di fatto quasi la metà di questo cluster si dichiara non interessato a lavorare indipendentemente dal livello salariale), ma per altri **lasciando margini sia di recupero sia di sperimentazione di percorsi "protetti" di reinserimento lavorativo**. Ciò vale in particolare per quegli oltre due inabili al lavoro su dieci che dichiarano che, pur di lavorare, accetterebbero qualsiasi salario. E naturalmente per quanti sono interessati a frequentare dei corsi per migliorare le proprie opportunità, pari a oltre la metà del gruppo (Tabella 68).

Sul polo opposto della distribuzione, nel caso degli inattivi per scelta – e nuovamente a conferma della volontarietà della loro condizione – solo una piccola minoranza (in questo caso pari al 7,8%) ritiene invece di avere subito una qualche riduzione della propria capacità di lavoro a causa di malattie e/o infortuni. Interpellati circa la loro attuale capacità di lavoro, scegliendo entro una scala da 1 a 10, gli inattivi per scelta raggiungono 8,31 come valore medio e addirittura 9,0 come valore mediano. Ciò conferma una volta di più come **il fenomeno dell'inattività volontaria sottragga ai sistemi produttivi un formidabile potenziale**, tanto più rilevante nel qua-

dro dell'attuale contesto demografico. Per di più, considerando gli orientamenti verso un ipotetico salario di riserva, il dato forse più rilevante è costituito proprio dai **quasi sei inattivi per scelta su dieci che si dichiarano non interessati a ricominciare a lavorare, indipendentemente dallo stipendio**. La quota restante, in poco meno della metà dei casi fissa il proprio salario atteso al di sopra dei 3.000 euro mensili (media aritmetica) (cfr. Tabella 67). E, sebbene il quesito sia stato sottoposto solo a coloro che si sono dichiarati interessati a trovare un lavoro, molto bassa è la quota di chi si dimostra interessato a frequentare dei corsi di formazione/riqualificazione (Tabella 68).

Tabella 68 - (solo per coloro interessati a trovare un lavoro) Per migliorare le sue chance di trovare un lavoro, sarebbe interessato e disposto a frequentare dei corsi di formazione/riqualificazione professionale? (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Sì	46,4	53,6	31,8	53,5	74,0	59,9
Sì, ne ho già frequentati/li sto frequentando	10,7	14,3	18,2	17,4	13,8	15,0
Sì, se ne avessi la possibilità	35,7	39,3	13,6	36,0	60,2	44,9
No, non sono interessato	53,6	46,4	68,2	46,5	26,0	40,1

Diversa ancora la situazione per i caregiver e gli sfiduciati.

I primi, pur scontando qualche effetto di scoraggiamento, optano in massa per la prospettiva di ricominciare a lavorare quando non dovranno più occuparsi dei bisogni dei familiari (in quasi otto casi su dieci), oppure quando avranno terminato il loro periodo di pausa o, ancora, avranno finito i risparmi messi da parte. Anche considerando l'autovalutazione della propria capacità lavorativa, gli intervistati appartenenti al cluster dei caregiver **si confermano i più orientati a riprendere a lavorare, non appena ciò sarà possibile**. Solo il 4,5% ritiene infatti di presentare una riduzione di tale capacità dovuta a infortuni e/o malattie e, invitati a indicare un punteggio tra 1 e 10 per misurarla, i caregiver totalizzano 8,36 come media aritmetica e 8 come valore mediano, ponendosi al vertice della classifica a fianco degli inattivi per scelta. Tra quanti vorrebbero prima o poi ricominciare a lavorare, quasi la metà si dichiara interessata a frequentare dei corsi di formazione/riqualificazione per migliorare le proprie chance. Nell'immediato, però, ben oltre un terzo del gruppo si dichiara non interessato a lavorare (verosimilmente proprio perché ciò sarebbe incompatibile con i

propri impegni di cura), la parte restante tende a fissare una certa soglia salariale: per avere un termine di confronto, la quota che accetterebbe qualsiasi stipendio pur di cominciare a lavorare è circa la metà rispetto agli sfiduciati, confermando una minore cogenza di questo obiettivo sicuramente dettata da un differente insieme di vincoli e priorità. Questo è dunque un profilo che rimanda, come discuteremo successivamente, alla necessità sia di **politiche mirate di accompagnamento personalizzato per il rientro al lavoro**, sia di **approcci aziendali realmente inclusivi alla gestione delle risorse umane**.

Gli sfiduciati, invece, sono in maggioranza scoraggiati rispetto alla possibilità di trovare un lavoro come hanno sempre sognato, o comunque in attesa di rientrare sul mercato sebbene in condizioni non ottimali, una volta finiti i soldi e la pausa che si sono concessi. **La loro condizione sembra riflettere l'itinerario di una disoccupazione che dapprima si cronicizza, e poi tracima in inattività non scelta**. E ciò può valere sia per chi ha subito l'evento tragico del licenziamento, sia per coloro per i quali restare senza lavoro è stata un'esperienza più volte ripetuta lungo un percorso costellato di lavori a termine, precari, al confine con l'economia informale, che li ha imprigionati in una sorta di "trappola della precarietà".

Reduci da carriere di vita e di lavoro "complesse", gli sfiduciati non sono immuni dal rischio di avere subito un logoramento della propria capacità lavorativa. La quota di chi ne avverte una riduzione a causa di malattie o infortuni arriva al 15,0%, vale a dire circa il doppio rispetto agli inattivi per scelta e oltre tre volte tanto quella dei caregiver. L'autovalutazione della propria capacità residua produce però valori ragionevolmente elevati, anche in considerazione dell'età non più giovanissima (7,77 la media aritmetica, 8,0 la mediana), lasciando di nuovo trasparire un desiderio di avere un vero lavoro nonostante le ripetute frustrazioni.

Una controprova al riguardo è costituita dalle attese salariali espresse da questo gruppo che si distinguono per la loro morigeratezza. **In ben tre casi su dieci, gli sfiduciati, pur di lavorare, accetterebbero qualsiasi stipendio** e, per la parte restante (una volta esclusa la pattuglia di coloro che non sono interessati a lavorare) limitano le proprie aspettative salariali a circa 1.500 euro al mese (salvo una piccolissima percentuale che si spinge fino a 1.900, ritenuto lo stipendio adeguato al proprio livello di professionalità ed esperienza).

E, ancora, pur essendo in grandissima maggioranza interessato a frequentare corsi di formazione/qualificazione utili a trovare un lavoro, solo una piccola quota – la più piccola di tutto il campione cui il quesito è stato sottoposto – ha potuto finora effettivamente fruirne (cfr. Tabella 68). Per certi aspetti, questo dato attutisce il fenomeno dello scoraggiamento e lascia emergere una volontà di rimettersi in gioco; tuttavia, visto che solo una pic-

cola parte ha o ha potuto fruire di questa opportunità, vi sono **ampi margini di azione attraverso politiche attive targettizzate su questo gruppo sociale** ma attente ai loro personali profili di competenza e alle loro inclinazioni.

In termini più ampi, nella sua eterogeneità, questo è un profilo che sollecita interventi molteplici, sia sul fronte dell'offerta sia su quello della domanda. Ma è anche il profilo che, con maggiore evidenza, denuncia come **il deterioramento della qualità del lavoro e la strutturale carenza, in alcune regioni del Paese, di occasioni occupazionali dignitose, costituisce uno dei principali *driver* del fenomeno dell'inattività maschile adulta**, come del resto si può dedurre da un'analisi oculata delle stesse fonti statistiche ufficiali (Capitolo 3.1).

A questo proposito, è utile soffermarsi nuovamente sul fenomeno dell'occupazione irregolare, che già abbiamo avuto modo di scandagliare in termini complessivi, ossia con riferimento a tutti coloro che ve ne sono coinvolti, in maniera continuativa o sporadica. Qui vogliamo invece confrontare le indicazioni relative alle sue ragioni fornite dagli intervistati appartenenti ai due cluster più numerosi – stabilmente inattivi e sfiduciati – che sono anche i due gruppi maggiormente interessati dal fenomeno (sebbene il primo in misura maggiore al secondo). Orbene – e nonostante una percentuale significativa non abbia risposto alla domanda –, se è pur vero che per entrambi i gruppi la prima ragione del lavoro nero è costituita dalla difficoltà a trovare, nella propria zona di residenza, un'occupazione regolare, evidente è però lo scarto che separa gli sfiduciati – che sottoscrivono questa motivazione addirittura nel 61,1% dei casi – dagli stabilmente inattivi – tra i quali la relativa quota si ferma al 40,9%. Sommando invece la prima alla seconda ragione indicata, la penuria di occasioni di lavoro regolare arriva a interessare il 68,2% degli stabilmente inattivi, mentre la percentuale tra gli sfiduciati resta ferma al 61,1%. Ciò dimostra chiaramente come, sebbene la capacità individuale di adattarsi alla situazione – e magari anche di percepirne una certa convenienza, come vedremo – sia molto diversa tra i due gruppi, e sebbene siano soprattutto gli sfiduciati a vivere la loro condizione di occupati in nero come l'esito diretto della mancanza di opportunità alternative, quest'ultima – la mancanza di opportunità nel mercato del lavoro regolare – rappresenti il principale motore della "falsa" inattività. Tanto più quando anche l'età, non più giovane, concorre a limitare le chance occupazionali: considerando il totale delle prime e seconde risposte, ben un terzo degli sfiduciati e oltre un quarto degli stabilmente inattivi ritengono infatti di non avere più l'età per essere messi in regola.

Tutto ciò premesso, non vanno però neppure trascurati gli orientamenti strumentali nei confronti di questo fenomeno che, anzi, consentono di apprezzare ulteriormente **la distanza tra gli stabilmente inattivi – per i quali**

l'inattività potrebbe costituire una sorta di *comfort zone* esitata da un equilibrio adattivo – dagli sfiduciati – per i quali essa è invece qualcosa di subito e accompagnato da forti tensioni economiche e psicologiche –. Così, mentre addirittura il 34,1% degli stabilmente inattivi afferma di riuscire, grazie al lavoro nero, a guadagnare di più, questa quota più che si dimezza (16,7%) tra gli sfiduciati. Analogamente, mentre il 20,5% degli stabilmente inattivi ammette di potere, in questo modo, continuare a godere di sussidi e agevolazioni che perderebbe se lavorasse regolarmente, la relativa percentuale crolla all'11,1% tra gli sfiduciati.

Resta però una consapevolezza di fondo: sebbene le motivazioni di carattere strumentale abbiano un peso certo non irrilevante (specie per gli stabilmente inattivi), è soprattutto la mancanza di alternative che – sommandosi agli effetti dello scoraggiamento e della "stabilità" comunque garantita anche da un lavoro irregolare – a spiegare l'incidenza così elevata degli occupati al nero nei due cluster maggiormente interessati dal fenomeno.

Le opinioni sul fenomeno dell'inattività e su ciò che occorrerebbe fare

Passiamo, infine, a considerare le risposte fornite alle domande previste nell'ultima sezione del questionario. Interpellati rispetto alle ragioni per le quali in Italia vi sono oggi molte persone che non lavorano e non cercano lavoro (Tabella 69), **gli intervistati hanno avuto la tendenza a proiettare la propria situazione personale**, esaltando, di volta in volta, la rilevanza dei mutamenti culturali che hanno portato molti a considerare altre cose come più importanti del lavoro (è ovviamente il caso degli inattivi per scelta), il peso dei problemi personali (oltre la metà degli inabili al lavoro li ha individuati tra le principali ragioni), la necessità di prendersi cura dei familiari bisognosi di assistenza (sottoscritta da quasi sette caregiver su dieci), il disallineamento rispetto alle competenze richieste (avvertito soprattutto dagli sfiduciati), i salari troppo bassi (che gli stabilmente inattivi hanno scelto in misura maggiore a tutti gli altri).

Rispetto, invece, alla percezione che la società italiana contemporanea ha degli uomini adulti inattivi, la distribuzione (Tabella 70) non restituisce scostamenti particolarmente eclatanti. Vi sono però un paio di dati che vale la pena considerare. Innanzitutto, il fatto che sono i caregiver, ben più degli inattivi per scelta (come si sarebbe potuto pensare) che optano per la modalità "*Come uomini che interpretano in modo nuovo il loro ruolo maschile…*", ribadendo indirettamente la scelta di avere assunto un ruolo "femminile", come appunto quello di dedicarsi alla casa e ai familiari. Al tempo stesso, una significativa quota di caregiver avverte l'invisibilità sociale dei maschi adulti inattivi, condividendo tale percezione con gli stabilmente inattivi e

soprattutto con gli sfiduciati. Gli inabili al lavoro, insieme agli sfiduciati, sono più inclini ad avvertire l'atteggiamento sanzionatorio della società nei loro confronti: sommando insieme chi avverte di essere percepito come "parassita" e chi come persona che non si è impegnata abbastanza, si arriva infatti a sfiorare la metà di tale gruppo. Si tratta di un aspetto di cui tenere conto anche riguardo ai possibili interventi di politica attiva del lavoro, come avremo modo di sottolineare.

Tabella 69 - Parlando in generale e non in riferimento alla sua specifica situazione personale, come mai, secondo lei, oggi in Italia ci sono molte persone che non lavorano e non cercano lavoro? (somma delle prime tre ragioni indicate; distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
La cultura e i valori sono cambiati: per molti ci sono altre cose più importanti del lavoro	13,6	11,8	27,5	13,4	4,3	11,9
Molti non hanno voglia di lavorare e preferiscono vivere di aiuti e assistenza pubblica	47,7	43,1	43,1	41,7	35,7	40,7
I lavori disponibili spesso non sono rispettosi della dignità delle persone	40,9	58,8	52,9	48,8	59,3	53,3
Molti non hanno le competenze oggi indispensabili per trovare un lavoro e così rinunciano anche a cercarlo	25,0	39,2	52,9	38,6	57,1	45,3
Molte persone sono depresse o hanno altri problemi personali che gli impediscono di lavorare o cercare un lavoro	27,3	51,0	17,6	38,6	40,0	36,8
I salari sono decisamente troppo bassi e non vale la pena lavorare	43,2	39,2	35,3	44,9	43,6	42,4
Molti non hanno bisogno di lavorare perché vengono da famiglie benestanti o comunque possono contare sullo stipendio/pensione dei familiari	22,7	31,4	35,3	26,0	20,0	25,4
Molti devono occuparsi dei propri familiari bisognosi di cura e assistenza	68,2	23,5	15,7	19,7	20,0	24,9
Altro	2,3	2,0	2,0	5,5	3,6	3,6

Tabella 70 - In generale, nella società italiana contemporanea, gli uomini adulti che non lavorano e non cercano lavoro come sono visti? (distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Come parassiti sociali che approfittano dell'assistenza pubblica e/o si fanno mantenere dai familiari	20,5	25,5	21,6	16,5	23,6	21,1
Come persone che hanno avuto il coraggio di prendere le distanze da un lavoro sempre più tossico e invasivo e dedicarsi alle cose che contano realmente	4,5	7,8	7,8	6,3	3,6	5,6
Come persone sfortunate che, non per colpa loro, hanno visto fallire i propri progetti professionali	15,9	7,8	11,8	11,8	10,0	11,1
Come persone che non si sono impegnate abbastanza o non si sono adattate ai lavori disponibili come invece avrebbero dovuto fare	15,9	23,5	23,5	22,0	25,7	23,0
Come persone che hanno problemi di salute fisica o mentale che gli impediscono di lavorare	2,3	7,8	–	6,3	5,0	4,8
Come persone che si dedicano ad attività illegali (spaccio, furto, ecc.) con le quali guadagnano di più rispetto a quanto guadagnerebbero facendo un lavoro onesto	9,1	13,7	2,0	7,9	5,0	7,0
Come uomini che interpretano in modo nuovo il loro ruolo maschile, scegliendo di dedicarsi alla casa e ai familiari così come fanno molte donne	13,6	–	2,0	0,8	2,1	2,7
Come persone molto fortunate che non hanno bisogno di lavorare	2,3	7,8	17,6	3,1	3,6	5,6
In realtà si tratta di un gruppo sociale "invisibile" di cui la società non si preoccupa	15,9	5,9	9,8	15,0	17,1	14,0
Altro	–	–	–	1,6	–	0,5
Non risponde	–	–	3,9	8,7	4,3	4,6
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Gli inattivi per scelta, infine, sono più propensi a pensare di essere percepiti come soggetti fortunati, che possono permettersi di non lavorare, piuttosto che come innovatori sociali in grado di affermare una nuova gerarchia delle priorità.

Infine, riguardo a cosa sarebbe giusto fare in rapporto al fenomeno degli adulti inattivi (Tabella 71), vale la pena soffermarci sulla prima risposta in ordine di importanza suggerita da ciascun intervistato per meglio individuare gli interventi ritenuti di carattere prioritario.

Il gruppo dei caregiver si distingue per un approccio tailorizzato sulle specifiche esigenze di ogni lavoratore. Ben un quarto del cluster auspica un rafforzamento dei servizi per l'impiego così da mettere i soggetti inoccupati in grado di rispondere alle esigenze e aspettative individuali; su questa stessa linea si collocano coloro che ritengono occorra innanzitutto aiutarli a risolvere i problemi personali/familiari alla base dell'inattività, ovvero di starli innanzitutto ad ascoltare così da far emergere i loro bisogni (sommate, queste due modalità arrivano a sfiorare il 32% del gruppo).

Più spostate sul lato della domanda di lavoro sono invece le risposte fornite dagli intervistati appartenenti agli altri cluster. In particolare, gli sfiduciati (e, sebbene in percentuale più bassa, anche gli stabilmente inattivi) sono i più inclini ad auspicare misure di contrasto al lavoro nero e di incentivazione alle aziende che scelgono di offrire un'opportunità di lavoro a chi è da più tempo inoccupato. Gli inattivi per scelta, invece, pongono maggiormente l'enfasi sulla necessità di pagare meglio e rispettare di più i lavoratori; questo stesso gruppo è anche il più favorevole a non fare nulla, lasciando chi ha scelto di non lavorare libero di seguire la propria strada. Va infine osservato come la tiepidezza nei confronti delle opportunità di riqualificazione professionale, che abbiamo visto caratterizzare il nostro campione di intervistati, si ripresenta trasversalmente ai vari cluster, ma in particolare proprio da parte di coloro che, in linea teorica, potrebbero trovarne maggiore giovamento immediato: stabilmente inattivi e sfiduciati. E ciò nonostante un diffuso interesse a frequentarli; ma, soprattutto, nonostante rafforzare i profili di competenza sia forse la strategia più promettente per elevare il grado di *employability* e renderli appetibili (anche) sul mercato del lavoro regolare.

Tabella 71 - Cosa sarebbe giusto fare in rapporto al fenomeno degli adulti che non lavorano e non cercano un lavoro? (prima risposta in ordine di importanza; distribuzione per cluster; valori percentuali)

	Caregiver	Inabili al lavoro	Inattivi per scelta	Stabilmente inattivi	Sfiduciati	Totale
Sostenerli maggiormente nella ricerca del lavoro con servizi per l'impiego capaci di rispondere alle loro esigenze e aspettative	25,0	19,6	13,7	15,0	16,4	16,9
Obbligarli a lavorare, cominciando con il togliere tutti i sussidi e gli aiuti pubblici	2,3	2,0	7,8	4,7	2,9	3,9
Obbligare le aziende ad alzare i salari e rispettare di più i lavoratori	9,1	7,8	17,6	11,8	14,3	12,6
Combattere il lavoro nero in cui oggi sono impegnati molti lavoratori formalmente disoccupati	6,8	11,8	11,8	11,0	17,1	12,8
Offrire a tutti gratuitamente una reale possibilità di riqualificazione professionale che li metta in grado di trovare un lavoro	9,1	9,8	11,8	7,9	7,9	8,7
Incentivare le aziende a offrire un lavoro soprattutto a chi è da più tempo inoccupato e rischia di restare per sempre fuori dal mercato	9,1	15,7	5,9	14,2	19,3	14,5
Aiutarli innanzitutto a superare i problemi personali o familiari che li hanno portati a trovarsi in questa situazione	13,6	13,7	3,9	7,1	7,1	8,2
Prestare maggiore attenzione alle loro storie, ai loro bisogni e alle loro aspettative, standoli ad ascoltare	18,2	15,7	9,8	13,4	5,7	11,1
Non bisognerebbe fare nulla, se hanno scelto di non lavorare va bene così e non è giusto giudicare le decisioni individuali	6,8	3,9	11,8	7,1	3,6	6,1
Altro	–	–	–	0,8	–	0,2
Non risponde	–	–	5,9	7,1	5,7	4,8
Totale	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

4.13. Un universo composito da "aggredire" con interventi differenziati

di Laura Zanfrini

Nello scenario che è andato delineandosi, dapprima con la transizione al post-fordismo – o più correttamente ai "post-fordismi" (Lodigiani - Martinelli, 2002) – e poi con le straordinarie trasformazioni che il lavoro, e il suo rapporto con la società, hanno conosciuto negli ultimi decenni, è sempre più complesso, per non dire impossibile, definire i confini tra occupazione, disoccupazione e inattività. Così come complesso, per non dire impossibile, è definire i contorni delle figure sociali che compongono l'universo degli inattivi, gli *(im)perfetti sconosciuti* come abbiamo deciso di chiamarli.

Questa consapevolezza sta evidentemente alla base anche della ricerca presentata in questa Parte Quarta del volume e del suo tentativo di individuare dei profili idealtipici di maschio adulto inattivo che, coerentemente con la nozione weberiana (1958; ed. or. 1922), costituiscono uno strumento euristico per leggere e interpretare i fenomeni sociali: non la realtà storica, ma uno schema, un concetto "ideale" con il quale comparare la realtà e illustrare gli elementi significativi del suo contenuto empirico. Un modo, dunque, per aiutarci nella comprensione di una realtà che è sicuramente più complessa e articolata di quanto un idealtipo non possa rappresentare; non fosse altro perché uniche, e al tempo stesso straordinariamente complesse, sono le vite delle persone reali che si celano dietro le etichette con le quali cerchiamo di ordinarle. È con questa consapevolezza che ci accingiamo a formulare anche le considerazioni proposte in questo capitolo che chiude la discussione dei risultati della survey.

L'universo degli *(im)perfetti sconosciuti* che si è palesato attraverso l'analisi dei risultati della nostra survey è subito apparso popolato di **figure "miste", che già nella loro configurazione danno conto dei confini porosi tra inattività, occupazione e disoccupazione, e tra inattività volontaria e involontaria**: persone (temporaneamente) non in condizione di lavorare e per tale ragione inattive sì, ma non per scelta; persone ormai scoraggiate dai loro tentativi falliti di trovare un'occupazione, ma non per questo ancora totalmente *disengaged* dal lavoro; persone, ancora, "naturalmente" transitate in una condizione di inattività – sostanziale o anche solo formale –, ma-

gari dopo la chiusura dell'impresa di cui erano titolari o, assai più spesso, perché hanno subito un licenziamento e/o si sono dovute confrontare con i risvolti meno nobili del "capitalismo flessibile", restando alla fine prigioniere di una sorta di trappola della precarietà che ne ha irrimediabilmente compromesso i percorsi professionali; persone in molti (troppi) casi ormai stabilmente impiegate nell'economia informale, spesso in maniera continuativa; persone che si sono prese un periodo di pausa con l'intenzione di rientrare sul mercato in tempi brevi o anche, e più spesso di quanto potessimo immaginare, convintamente inattive perché non hanno bisogno di lavorare; persone, ancora, inattive secondo i criteri con i quali costruiamo le statistiche ufficiali, ma tutt'altro che tali e impegnate a tempo pieno nella cura dei loro familiari bisognosi di assistenza; persone, infine, che sebbene selezionate perché non lavorano e non cercano lavoro, non è affatto detto che non siano interessate a lavorare.

Proprio questa porosità rispetto all'area della disoccupazione da un lato e a quella dell'occupazione dall'altro (per quanto irregolare e spesso discontinua), se per un verso conferma quanto sia sostanzialmente impossibile definire i confini dell'inattività, per l'altro fa emergere gli **ampi margini di intervento per ridimensionarne l'estensione**, riducendone l'impatto nefasto sull'economia e la società ma anche, nella maggioranza dei casi, sul benessere personale. Fornire indicazioni in questa direzione è, del resto, uno degli obiettivi che ha guidato questo studio: a maggiore ragione dopo avere analizzato i risultati della survey siamo convinti che tale obiettivo vada perseguito con convinzione, cominciando proprio con il rendere un po' più conosciuto questo mondo in gran parte sconosciuto, ma certamente nel suo complesso assai distante dalla narrazione dell'inattività come scelta esistenziale intenzionale e liberatrice.

L'universo dei maschi adulti inattivi: diversi e diseguali

In linea con la tradizione sociologica, la nostra ricerca si è collocata nella prospettiva dell'offerta di lavoro. Il questionario ha scandagliato i temi tradizionalmente al centro dell'attenzione degli studi sulla disoccupazione maschile che riguardano, in particolare, le conseguenze dell'inattività sul benessere economico, psicologico e relazionale dei soggetti implicati, sull'utilizzo del tempo liberato dal lavoro, sulla vita di socialità, sui livelli di soddisfazione. Al tempo stesso, ha tentato – per quanto possibile in una ricerca tramite questionario strutturato – di ricostruire il background scolastico e lavorativo degli intervistati, il loro posizionamento lungo un *continuum* che vede ai due poli chi non ha mai lavorato – e non desidera lavorare – e chi, invece, è di fatto un "falso inattivo", stabilmente impiegato

nell'economia sommersa, oppure inattivo di fatto ma deliberato a riprendere a lavorare non appena sarà possibile. **Una ricerca, dunque, non sull'inattività, ma sugli inattivi, maschi e adulti**. Per di più, lo studio ha indagato le opinioni degli intervistati rispetto alle cause del fenomeno dell'inattività e della sua diffusione in Italia, al modo in cui gli uomini adulti inattivi sono percepiti dalla società, agli interventi che sarebbe opportuno adottare nei loro confronti. E, soprattutto, ha indagato i loro orientamenti rispetto al futuro sui quali sarà opportuno ritornare anche in queste pagine.

Dall'indagine è emerso un universo estremamente eterogeneo che ci conferma, innanzitutto, come **gli uomini adulti inattivi siano tra loro molto *diversi*, ma anche** – e questo è sicuramente uno dei risultati più importanti della nostra ricerca – **molto *diseguali***. Diversi e diseguali per quanto riguarda le condizioni di partenza (per esempio i livelli di istruzione), l'età e la coorte di appartenenza – così che il loro ingresso nell'età attiva è avvenuto in fasi diverse dell'evoluzione dei sistemi produttivi e di regolazione del mercato del lavoro –, le esperienze professionali – da chi appunto non ne ha mai avute per scelta a chi ha convissuto con il desiderio di trovare un lavoro vero senza mai riuscire a coronarlo, da chi è stato operaio industriale a chi ha conosciuto solo l'esperienza del lavoro precario e discontinuo, fino a chi aveva un lavoro altamente qualificato o gestiva un'attività in proprio – e la valutazione di tali esperienze (con livelli di soddisfazione assai differenziati); diversi e diseguali, ancora, per quel che riguarda la loro condizione attuale (la salute, la situazione economica, la famiglia e i carichi di cura, la vita di relazione, la possibilità di accedere a determinati stili di vita e di consumo); diversi e diseguali, infine, riguardo ai loro orientamenti verso il futuro così che, se per alcuni l'attuale condizione resterà intenzionalmente stabile, per altri evolverà auspicabilmente in un rientro nel mercato del lavoro, e per altri ancora in una permanenza forzata in una condizione di inattività che non hanno scelto e non avrebbero voluto.

In particolare, vale la pena tornare a segnalare come **gli intervistati appartengano a coorti diverse che hanno concorso a definirne la vicenda professionale e la stessa transizione all'inattività**. I *senior* (così abbiamo definito i 51-64enni) sembrano costituire l'ultima frangia di lavoratori socializzati nel quadro della società salariale e forse anche per questa ragione un prepensionamento (di fatto anche se non di diritto[1]) può essere apparso ad alcuni di loro la via di uscita più naturale dopo la perdita del lavoro; i *maturi* (41-50enni) sono i più investiti dai contraccolpi della transizione al post-fordismo che ha lasciato sul suo corso numerose vittime più o meno

[1] Ricordiamo che il piano di campionamento escludeva i percettori di pensione di anzianità e vecchiaia.

in grado di riadattarsi al nuovo scenario; per gli *adulti giovani* (30-40enni), infine, l'affaccio al mondo del lavoro è avvenuto in un contesto già profondamente segnato dalla diffusione del lavoro precario, discontinuo, poco pagato. Si tratta di un risultato per certi versi scontato, ma di cui è utile sottolineare le implicazioni, specie in prospettiva futura. Deve infatti far riflettere che soltanto una minoranza dei 30-40enni intercettati dagli intervistatori abbia alle spalle l'esperienza di un lavoro "vero"; tutti gli altri o non hanno mai lavorato – quando potevano permetterselo – o, più spesso, lo hanno fatto in maniera informale, attraverso soluzioni contrattuali insoddisfacenti, in forme assai distanti dall'idea di un lavoro con la "L" maiuscola. Non dovrà allora stupire se, interpellati circa le diverse dimensioni che definiscono la qualità della vita lavorativa, in riferimento al loro ultimo lavoro, i più giovani nel nostro campione di adulti sono in assoluto i meno soddisfatti, specie per aspetti fondamentali quali il guadagno, i contenuti del lavoro e la possibilità di sviluppo professionale. Lasciando così presagire il rischio che anche gli appartenenti alle generazioni ancora più giovani (tanto se maschi quanto se femmine) saranno investiti dalle conseguenze di un regime di accumulazione che, com'è stato osservato, sembra tendere non tanto alla piena occupazione, quanto alla piena "sottoccupazione" (Brancati - Carboni, 2024). Per di più, gli oltre sei su dieci adulti giovani inattivi perché "costretti", di cui oltre la metà *a causa di una società ingiusta che non sostiene abbastanza*, costituiscono un chiaro monito alla società e alla politica. **In gioco, infatti, non vi è "solo" il rischio di un progressivo distacco dal lavoro** – tanto più probabile quanto più precoce è stato l'avvio della carriera di inattivo – **ma anche del logoramento del legame sociale**.

In termini più complessivi, i quasi tre intervistati su dieci che attribuiscono alla società la "colpa" della propria condizione di inattività devono far pensare; tanto più proprio perché parliamo di inattivi, non di disoccupati. Sul piano individuale, l'attribuzione a un *locus of control* esterno potrebbe perfino rendere l'inattività una sorta di condizione legittima (anche per gli uomini adulti), entro certi termini addirittura più accettabile della disoccupazione, sottraendosi in tal modo alla gogna di un fallimento professionale che si tramuta in fallimento *tout court* esistenziale: il successo di pubblico di un'espressione come la *Great Resignation* suggerisce, del resto, lo "sdoganamento" in corso dello status di inattivo, con evidenti implicazioni per gli equilibri emotivi e identitari di chi opta per assumerlo. E tuttavia, sul piano sociale, venuta meno l'etica del lavoro, ovvero una certa etica del lavoro, come fondante il senso di appartenenza alla società, sembrerebbe **si stia sgretolando anche l'idea di una comunità in grado di sostenere chi si è perso per strada**, magari perché penalizzato dalle nuove logiche di distribuzione delle risorse e delle opportunità; di sostenere, in particolare, i più "diseguali". Tale conseguenza deve necessariamente entrare nella con-

ta dei costi dell'inattività, e incoraggiare ogni sforzo non solo per portare il fenomeno fuori dall'ombra, ma anche per aggredirlo. Tanto più perché appunto, come vedremo subito, l'inattività riflette – per certi versi in maniera più efficace e "profetica" di quanto non faccia lo stesso lavoro – la trama delle diseguaglianze sociali, e contribuisce a rafforzarle.

L'inattività: una conseguenza delle diseguaglianze che dà vita a nuove diseguaglianze

Tra tutti i fattori che concorrono a rendere i nostri *(im)perfetti sconosciuti* diversi e diseguali a un tempo, una particolare attenzione merita la famiglia. La necessità di guardare al nucleo familiare per analizzare non solo le conseguenze della disoccupazione e dell'inattività, ma anche le strategie e le risposte individuali e, più in generale, i comportamenti dell'offerta di lavoro, costituisce una delle più rilevanti acquisizioni della sociologia del lavoro italiana (cfr., per esempio, Accornero - Carmignani, 1986; Colasanto - Zanfrini, 2009; Reyneri, 2011). Le evidenze emerse dalla survey ci confermano **quanto la famiglia – e spesso la famiglia "lunga" – sia fondamentale non solo nel processo di formazione dell'offerta di lavoro, ma anche nel processo di non attivazione**. Anche per i maschi adulti oggetto della nostra ricerca, laddove sono stati fino a ora gli studi sui giovani e le donne (o su categorie specifiche come quella degli immigrati stranieri) a sottolinearne il ruolo cruciale. E perfino per coloro che hanno convintamente scelto l'inattività in coerenza con un atteggiamento individualistico orientato a perseguire, innanzitutto, il proprio benessere personale.

I risultati della survey hanno posto in evidenza come la famiglia sia **vincolo** che rende i caregiver inattivi "forzati"; e sia **risorsa** per la maggior parte degli intervistati: risorsa economica sicuramente – attraverso gli stipendi e le pensioni dei familiari conviventi, ma anche i patrimoni finanziari e immobiliari che hanno consentito a molti inattivi per scelta di non lavorare praticamente da sempre –, ma non solo economica. Familiari e parenti non conviventi sono al centro della rete di socialità della gran parte degli intervistati e, insieme ai congiunti con cui vivono, ne strutturano la vita quotidiana. Dai familiari e dalle altre persone più care gli intervistati ricevono supporto anche a livello emotivo più spesso di quanto non sperimentino la sensazione che essi facciano loro pesare la propria condizione. Infine, per il piccolo gruppo di uomini inattivi a capo di nuclei monogenitoriali, sembra essere proprio la presenza di figli di cui occuparsi la risorsa che ha loro consentito di costruire la propria identità intorno al ruolo di genitore, attraversando i tradizionali confini di genere e ritrovandosi più soddisfatti di molti altri, a dispetto delle difficoltà. Tanto più ci appare allora vulnera-

bile la pattuglia di intervistati che sembrerebbero vivere in maggiore solitudine la loro condizione di inattività, con poche o nulle frequentazioni di familiari e parenti, e altrettanto poche di amici.

Come sappiamo, senza voler sottovalutare il ruolo dell'impegno e del talento individuale, la famiglia d'origine continua a esercitare una grande influenza, in Italia e non solo, sulle carriere scolastiche delle nuove generazioni. Non c'è motivo di pensare che ciò non valga anche per i nostri intervistati: alcuni dati, anzi, suggeriscono che sia proprio così (quando, per esempio, si constata che chi può permettersi di non lavorare per scelta ha spesso raggiunto un elevato livello di istruzione).

Forse anche in conseguenza dei loro diversi status d'origine, gli intervistati presentano, com'era del tutto prevedibile, differenti livelli di istruzione, con una quota molto significativa sia di soggetti che non sono andati oltre la scolarità dell'obbligo sia, al polo opposto, di laureati, oltre naturalmente a coloro che si collocano tra questi due estremi. A colpire è però il rapporto tra istruzione e inattività. Come sappiamo, l'istruzione porta con sé un "premio all'occupabilità" per tutti i gruppi sociali – nonostante l'effetto discriminatorio dei fenomeni di sovraqualificazione sovraqualificazione che complessivamente, peraltro, colpiscono i maschi adulti meno di tutti gli altri –. I nostri dati suggeriscono, parafrasando impropriamente tale espressione, che **l'istruzione rechi con sé anche un "premio all'inattività": rendendola non certo più probabile, ma una decisione e non una costrizione**, talvolta una vera e propria scelta di vita e non, come più spesso avviene per i meno istruiti, l'epilogo di un percorso costellato da "incidenti" e insuccessi scolastici, lavorativi, personali.

Vi è infine ragione di ritenere che le loro condizioni di partenza e la differente dotazione di risorse – personali, economiche, formative, ecc. – con le quali i nostri *(im)perfetti sconosciuti* si sono misurati dapprima con il mercato del lavoro e con tutte le sue insidie – talvolta scegliendo di restarne fuori – e poi con la condizione di inattivo (maschio e adulto) siano la variabile fondamentale che oggi spiega i loro livelli di benessere.

Dall'analisi dei risultati è infatti emerso come gli **intervistati siano platealmente diseguali riguardo al benessere economico, psicologico, relazionale, oltre che per le condizioni di salute**. Essi si collocano lungo un *continuum* che va da chi gode di una condizione economica addirittura agiata a chi invece fa i conti con una situazione preoccupante o addirittura drammatica. Rispetto al benessere psicologico e relazionale, a dispetto della loro comune condizione di "maschio adulto inattivo" e di ciò che essa significa in rapporto ad aspettative sociali tuttora diffuse e radicate, gli intervistati sono più o meno investiti da problemi di ansia, depressione, stress, relazioni faticose con i familiari conviventi, difficoltà nello stringere nuove amicizie, rischi di solitudine e isolamento sociale (questi ultimi in

realtà abbastanza circoscritti). E dunque non deve stupire se, anche in relazione al benessere misurato attraverso i loro livelli di soddisfazione per le diverse dimensioni dell'esistenza (e finanche per le esperienze lavorative del passato) gli intervistati siano fra loro molto diversi e diseguali. Per di più, **le varie dimensioni di vantaggio/svantaggio tendono a cumularsi**. Condizioni di agiatezza economica tendono ad associarsi a elevati livelli di soddisfazione, buona salute, esperienze lavorative gratificanti, e perfino alla dotazione di capitali formativi che, unitamente agli altri fattori, concorrono a rendere accessibile uno stile di vita completamente precluso ad altri, pur accomunati dalla condizione di inattività. Così, mentre ancora oggi le teorie sulla stratificazione individuano nella professione (in particolare quella del "capofamiglia", maschio e adulto) l'indicatore più attendibile del posizionamento nella scala sociale, **la nostra ricerca suggerisce come sia possibile descrivere un'immagine parallela della gerarchia sociale, fondata appunto sui "tipi" di maschio adulto inattivo**.

Da ultimo, confermando quanto chiaramente evidenziato anche dalle statistiche ufficiali (Capitolo 3.1), la distribuzione territoriale dell'inattività – con i livelli più elevati nelle aree economicamente in affanno – segnala un ulteriore fattore di diseguaglianza, che emerge anche dalla più marcata propensione degli intervistati nelle regioni del Sud a denunciare l'assenza di opportunità come principale causa della loro condizione.

L'inattività, si è affermato nella Parte Introduttiva, è una delle cause dell'impoverimento delle persone e delle famiglie e dunque un fenomeno da porre sotto i riflettori anche per le sue implicazioni sul sistema delle diseguaglianze sociali. I risultati emersi dalla ricerca ci dicono, in più, che **l'inattività è a un tempo effetto delle diseguaglianze (quando, per esempio, si afferma di essere inattivo perché non si ha bisogno di lavorare) e generatrice di nuove diseguaglianze**. Vale allora la pena ricordare come l'era moderna, avendo abbattuto il privilegio di poter vivere a spese del lavoro altrui (Seyes, 2020), si aprì con l'idea del lavoro quale moltiplicatore di ricchezza e criterio di uguaglianza politica (Mari, 2024). Da questo punto di vista, sembrerebbe si stia tornando al passato, dove **non è solo il lavoro** – la sua qualità, il suo livello di qualificazione, il salario e le condizioni in cui si svolge, e perfino il suo senso – **a riflettere e riprodurre le diseguaglianze sociali, ma lo è anche, appunto, il *non* lavoro**.

Cinque cluster, cinque sfide paradigmatiche: indicazioni per politiche differenziate

La ricerca che abbiamo discusso in questa Parte Quarta del volume è copiosa di insegnamenti per i *policy maker* e gli altri attori del mercato del

lavoro. Ribadendo il dato per così dire ovvio della necessità di interventi differenziati – perché diversi, e diseguali, sono gli idealtipi di uomo adulto inattivo – se non addirittura personalizzati – e come tali disegnati per rispondere ai bisogni e attivare il potenziale di ogni persona, nella sua unità e nella sua "unitarietà" – i dati raccolti ci hanno consentito però di formulare alcune indicazioni più generali.

Nei precedenti capitoli abbiamo, del resto, già avuto modo di portare l'attenzione sulla necessità di approcci coerenti con la situazione specifica dei diversi profili di uomo inattivo affiorati dall'analisi. Così, per esempio, si è sottolineato come gli incentivi economici possano essere efficaci nel favorire l'attivazione dei "falsi inattivi", ma molto meno per gli "inattivi scoraggiati" che si caratterizzano per un salario di riserva particolarmente basso e che dunque avrebbero bisogno piuttosto di supporto motivazionale, orientamento e accompagnamento all'inclusione (Focus 2). Così come per gli inattivi volontari, politiche esclusivamente orientate all'inserimento lavorativo potrebbero risultare inefficaci proprio perché la loro scelta, maturata anche in base alla situazione economica pregressa, è associata a un livello di soddisfazione elevato (Focus 3). O, ancora, abbiamo notato come la combinazione tra intenzionalità e durata dell'inattività sia decisiva: a parità di non lavoro, cambia radicalmente il senso della condizione se essa è scelta o subita, pensata come pausa o come invece un esito definitivo (Capitolo 4.6).

In queste pagine conclusive, vale la pena riferirsi nuovamente ai cinque profili emersi dalla *cluster analysis* finale (Capitolo 4.12), pur nella consapevolezza che esistono aree di sovrapposizione tra gli uni e gli altri. E nella consapevolezza, soprattutto, di come, a dispetto dei criteri formali di selezione degli intervistati – uomini adulti che *non* lavorano e *non* cercano lavoro –, molti intervistati lavorano, sia pure in forma irregolare e magari sporadica, e molti di più sarebbero oggi (o saranno in futuro), almeno potenzialmente, disponibili e interessati a lavorare.

Il punto sul quale vogliamo porre l'attenzione è come **ognuno dei cinque cluster rispecchi, in forma paradigmatica, alcune delle principali sfide che oggi interpellano il mondo del lavoro e la società italiana**. Sfide che si trovano appunto rispecchiate nell'esperienza degli uomini adulti inattivi, *(im)perfetti* proprio perché in una certa misura "esitati" dalle criticità e dalle contraddizioni del contesto socioeconomico e culturale.

Prendersi cura di chi si prende cura

Procedendo nuovamente con l'ordine seguito nel precedente capitolo, il cluster dei caregiver, sebbene il più piccolo dal punto di vista dimensionale, ci parla però di grandi sfide. Forse inconsapevolmente, gli uomini inattivi, tali perché impegnati nella cura dei familiari bisognosi di assistenza, stanno

concorrendo a realizzare uno degli obiettivi che l'Organizzazione Internazionale del Lavoro ha indicato per aggredire l'imminente "*Global Care Crises*" (Addati et al., 2018): quello di redistribuire, più equamente di quanto oggi non avvenga, il lavoro informale di cura che ancora grava in misura sproporzionata sulle donne. Avendo attraversato, per scelta o per necessità, i tradizionali confini di genere (quelli che ancora oggi, in Italia, fanno pesare sulla componente femminile circa i tre quarti del lavoro domestico e di cura), **i caregiver rischiano però di restare vittime della stessa invisibilità che ha avvolto diverse generazioni di donne** (Fraser, 2014; Hochschild, 1989; Mingione, 1997; Zanfrini, 2005)[2]. E, forse, anche del loro stesso destino di esclusione permanente dal mercato del lavoro retribuito, nonostante il convinto desiderio di farvi ritorno non appena ciò sarà possibile.

Ma c'è di più. Gli inattivi caregiver – che addirittura in quasi la metà dei casi vivono con uno o entrambi i genitori – sono gli antesignani di una società in cui le famiglie, sempre più piccole e con sempre più anziani da assistere, saranno sempre più costrette a scelte non facili per rispondere ai loro doveri di cura e gestire la tensione con gli impegni lavorativi. Portando così l'attenzione sul**la necessità e l'urgenza di riconoscere e "premiare" la smisurata quantità di *lavoro* informale di cura che ne accompagna la vita quotidiana**. Ciò sarebbe del resto conforme – come ci ricorda P. Ichino (2008) – al significato dell'art. 1 della Costituzione italiana, nonché con le premesse valoriali che abbiamo richiamato in apertura del volume (Parte Introduttiva), sottolineando la necessità di costruire equilibri sostenibili tra sfera della produzione e sfera della riproduzione, anche attraverso il riconoscimento e la valorizzazione – come fonte di stima e veicolo di cittadinanza – del lavoro non retribuito inscritto nelle relazioni di reciprocità familiare ed extrafamiliare (Zanfrini, 2021).

Come sappiamo, molteplici sono le leve da attivare per raggiungere tale obiettivo che è, innanzitutto, una sfida culturale. Qui ne vogliamo ricordare almeno tre.

In primis, sul piano normativo, la proposta è quella di prevedere una sorta di **premio all'assunzione per chi – donna o uomo – abbia scelto di dimettersi** (o di chiudere la propria attività autonoma) **per dedicarsi alla cura di persone bisognose di assistenza**. Ciò potrebbe, tra l'altro, contribuire a dissipare i pregiudizi che molti datori di lavoro continuano più o meno consapevolmente ad avere verso chi, per le più varie ragioni, è rimasto per un certo tempo fuori dal mercato. Sappiamo bene infatti – e la ricerca lo ha ampiamente documentato (Benoit-Guilbot - Gallie, 1995) – come la lunga durata dell'i-

[2] Abbiamo del resto visto (Capitolo 1.1) come perfino il personale domestico retribuito abbia dovuto, storicamente, attendere molto tempo per essere incluso nella categoria degli "attivi".

noccupazione diventi "naturalmente", per i potenziali datori di lavoro, un fattore che disincentiva l'assunzione, con il risultato di favorire la cronicizzazione della condizione di inattività. Sempre con l'obiettivo di rendere vantaggiosa l'assunzione dei caregiver che desiderano rientrare sul mercato del lavoro – e con quello, non secondario, di concorrere a realizzare un'effettiva equità di genere – si suggerisce inoltre di **prevedere, per gli uomini che si candidano a coprire profili e a lavorare in settori altamente femminilizzati, misure di incentivazione** pari a quelle che oggi incoraggiano il reclutamento di lavoratrici nei mestieri/settori in cui le donne sono sottorappresentate.

E, ancora, se la "conciliazione", com'è ormai da tempo riconosciuto, deve costituire un elemento imprescindibile e qualificante dell'idea di lavoro (Zanfrini - Riva, 2010), si tratta di rediclinare le politiche per la conciliazione (cui oggi si dà finalmente maggiore attenzione anche rispetto a un recente passato) in interventi di "capacitazione" in grado di sostenere ogni persona nella realizzazione del proprio progetto di vita; un progetto che può appunto contemplare, come elemento addirittura qualificante, la scelta di trasformarsi in caregiver a tempo pieno nel momento in cui se ne palesi il bisogno. Ciò ci porta al piano delle politiche del lavoro, dove si tratta di mettere in campo quegli interventi che rendano possibile il reinserimento occupazionale anche dopo un'assenza prolungata. Interventi che, in particolare, garantiscano il mantenimento – o la "manutenzione", come ci piace chiamarla – dell'occupabilità in una fase in cui le competenze rischiano più ancora che nel passato di andare incontro all'obsolescenza; ma anche che **riconoscano e "certifichino" quelle straordinarie competenze maturate proprio grazie al lavoro informale di cura**.

Infine, a livello aziendale, si tratta di prendere sul serio la prospettiva di una gestione processuale delle risorse umane, fondata sul riconoscimento dell'esistenza di diversi cicli di vita nell'esperienza dei lavoratori e delle lavoratrici e sullo sviluppo, nella scia di alcune esperienze pionieristiche ma ormai ben consolidate, di una ***caregiver policy***. Elementi costitutivi di quest'ultima sono, per esempio, le pratiche che favoriscano il trasferimento in azienda delle competenze acquisite grazie all'impegno nel lavoro di cura (autoconsapevolezza, empatia, gestione dello stress, ecc.) e che valorizzino l'impatto positivo dei periodi di congedo rispetto, per esempio, ai livelli di *engagement* e motivazione, di "riconoscenza" e *retention*.

Guardare alla vulnerabilità come dimensione costitutiva della persona e del lavoratore

Passando a considerare il secondo profilo idealtipico, quello che abbiamo definito degli inabili al lavoro, la sfida riflessa nella loro esperienza è di riconoscere e accogliere il loro desiderio di autonomia e autorealizzazione,

a dispetto di una capacità di lavoro spesso compromessa e di una tendenza all'autocolpevolizzazione che distingue questo gruppo tra tutti gli altri (oltre 30 punti percentuali di distanza rispetto alla media del campione).

Peraltro, come abbiamo visto (Capitolo 1.4), se per un verso l'inattività è spesso tributaria di condizioni di salute non ottimali – o di una condizione di disabilità, da sempre ostacolo alla piena inclusione occupazionale (Capitolo 2.4) – per l'altro verso, una volta sopraggiunta, l'inattività tende a provocare un ulteriore deterioramento della salute e della capacità di lavoro. La perdita di ruolo sociale, l'assenza di routine strutturate e il venir meno delle reti di riconoscimento contribuiscono infatti a peggiorare le condizioni psicofisiche, **innestando un circolo vizioso che riduce ulteriormente le chance di reinserimento**. Per di più, nella popolazione maschile adulta, tale meccanismo appare particolarmente marcato, poiché la dimensione identitaria è generalmente fortemente intrecciata con il successo e l'insuccesso professionale (Capitolo 2.3). Punto di partenza per gli interventi rivolti a tale gruppo sociale deve sempre essere la consapevolezza che, per soggetti inclini ad autocolpevolizzarsi e che già avvertono il peso dello stigma sociale nei loro confronti, la prospettiva di una fuoriuscita dall'inattività sia da cercare attraverso approcci promozionali, non certo "sanzionatori"[3]. In effetti, la sfida posta dalla figura sociale dell'uomo adulto inattivo perché inabile al lavoro si misura, innanzitutto, con il piano etico: si tratta di riconoscere – con i fatti e non solo con le parole – la dignità di ogni persona, spingendosi anzi a vedere nella vulnerabilità un tratto costitutivo della condizione umana e prendendo sul serio il richiamo ad assumere il punto di vista delle periferie, sociali ed esistenziali, per **un complessivo ridisegno dei modelli economico-sociali e degli assetti organizzativi secondo un principio di inclusività**.

Per altro verso, la longevità e l'inevitabile allungamento della vita attiva avranno, tra le altre conseguenze, quella di **erodere progressivamente il confine tra abilità/inabilità**, rendendo la perdita parziale della capacità di lavoro un'esperienza sempre più comune alla generalità dei lavoratori e delle lavoratrici. La creazione di ambienti di lavoro inclusivi, divenuta un mantra nel linguaggio aziendale, chiamerà sempre più spesso in causa la dimensione ergonomica del lavoro, il ridisegno delle postazioni di lavoro, oltre naturalmente a quel complesso di interventi di riqualificazione e mobilità interna che consentano di offrire ai lavoratori ruoli e mansioni

[3] Come è stato opportunamente sottolineato (Giubileo - Scarano, 2024), uno dei rischi degli approcci di *workfare* è che la pressione prodotta da avvertimenti e sanzioni sia efficace solo nei confronti dei soggetti più appetibili sul mercato del lavoro, ma controproducente nei confronti di quelli svantaggiati, accrescendone i livelli di ansia e risentimento e dunque in ultima analisi incoraggiandone l'inattività.

maggiormente coerenti con le loro abilità residue. Come abbiamo visto illustrando la prospettiva della medicina del lavoro, la classificazione del funzionamento umano fornita dall'Organizzazione Mondiale della Sanità, tenendo insieme funzioni corporee, attività, partecipazione e fattori contestuali, incoraggia a superare la tradizionale dicotomia abile/inabile, favorendo una valutazione più articolata che include le condizioni ambientali e organizzative che possono facilitare o ostacolare la partecipazione al lavoro. Si tratta, dunque, come appunto si sottolinea nel Capitolo 1.4, di **individuare non solo le limitazioni, ma anche le potenzialità residue e gli accomodamenti che possono sostenere il mantenimento o il recupero della capacità lavorativa**. E, dunque, di leggere l'inattività come uno spazio di tensione tra abilità e inabilità, tra perdita e possibilità.

Sul piano politico-istituzionale, in ragione delle loro caratteristiche di vulnerabilità e, in particolare, dei bassi livelli di istruzione e delle condizioni di salute non ottimali che hanno logorato le loro capacità lavorative, gli inattivi perché temporaneamente o parzialmente inabili al lavoro dovrebbero invece costituire uno dei target privilegiati di **politiche di integrazione salariale e/o incentivazione ai datori di lavoro che li assumono**. Sulla scorta dell'illuminata proposta del Nobel per l'economia E.S. Phelps (1999; ed. or. 1997), adattata al quadro italiano contemporaneo (Bonatti - Traverso, 2021), la nostra indicazione è di prevedere dei sussidi all'occupazione, a valere sulla fiscalità generale, per chi assume persone appartenenti ai gruppi sociali svantaggiati. Svantaggiati non tanto in ragione della (dis)abilità (per la quale esistono già forme di discriminazione positiva), ma piuttosto, per esempio, in ragione del loro basso livello di qualificazione. Ovvero – e soprattutto – per chi assume persone "destinate" a ricoprire posti di lavoro a bassa qualificazione e bassa produttività (coerenti con i bassi livelli di istruzione che caratterizzano il gruppo degli inabili), dove i salari sono tendenzialmente (troppo) bassi. **Si tratta, dunque, di premiare il lavoro, dirottando le risorse su questo obiettivo**; o, per meglio dire, sull'obiettivo di un lavoro dignitoso anche dal punto di vista dei livelli retributivi.

Evitare che l'inattività scelta diventi un modello da emulare

Passando al terzo profilo idealtipico emerso dalla *cluster analysis*, gli inattivi per scelta sono la figura sociale maggiormente coerente con lo scenario di una società che riscopre il valore del "non lavoro", e perfino dell'ozio. Un ozio che già diversi anni fa, ben prima che si affermasse la nuova retorica del distacco dal lavoro, D. De Masi (1999) aveva decantato come "ozio creativo", che si giova del tempo liberato dal lavoro per coltivare interessi e piaceri post-materialistici. Venendo a tempi più recenti, nella premessa di un volume collettaneo che raccoglie una lunghissima serie di contributi

(Mari et al., 2024) si sottolinea come le trasformazioni in corso del lavoro suggeriscano di descrivere il tempo di non lavoro come un tempo attivo e creativo, in analogia con la concezione dell'*otium* antico e in consonanza con la riproposizione della persona nelle attività lavorative.

Non è certo questa la sede per inoltrarci a discutere tali prospettive che sono del resto già state richiamate in altri capitoli del presente volume. L'aspetto che invece ci preme sottolineare – una volta accolta l'idea che si stiano delineando nuovi scenari anche, se non soprattutto, riguardo al senso del lavoro (e del tempo di lavoro) e al senso del *non lavoro* (e del *tempo di non lavoro*) – è **il carattere socialmente iniquo del modo in cui tali scenari stanno prendendo corpo**. Ciò emerge chiaramente dall'osservazione del mondo del lavoro, attraversato da profonde linee di segmentazione che si riverberano anche negli approcci alla gestione delle risorse umane, con un'enfasi sulla cura dei lavoratori *core* e un ricorso disinvolto alle pratiche di esternalizzazione e subappalto, spesso governate dalla logica del ribasso dei costi (del lavoro innanzitutto). Ma ciò emerge altrettanto chiaramente dall'osservazione del mondo del *non* lavoro.

I risultati della nostra survey dimostrano distintamente un dato del resto intuitivo: il benessere economico – garantito dai risparmi accumulati grazie ai precedenti lavori, ma più spesso da patrimoni verosimilmente ereditati, non certamente dai sussidi pubblici, decisamente insufficienti anche per chi ha la fortuna di percepirne – costituisce una premessa necessaria per poter scegliere di non lavorare senza esporsi ai costi e ai rischi che gravano invece su chi si ritrova senza averlo voluto in una condizione di inattività. Ovvero, è solo grazie alla loro agiatezza economica che gli inattivi per scelta possono permettersi di *vivere bene, piacevolmente e con saggezza*: così J.M. Keynes (1991; ed. or. 1972) prospettava il futuro dei suoi nipoti, con un tempo liberato dal lavoro dilatato grazie agli straordinari aumenti di produttività e proprio per tale ragione accessibile a tutti.

Nell'analisi del problema occupazionale, l'espressione "carriera disoccupativa" (Zucchetti, 2005) descrive, e denuncia, la vicenda di chi era in qualche misura predestinato a restare costantemente ai margini del mercato del lavoro, penalizzato da una fuoriuscita precoce dai sistemi formativi, dalla bassa qualità delle esperienze professionali, dalla fragilità della famiglia d'origine, talvolta da problemi di salute e da altri "incidenti di percorso". Ribaltando totalmente l'ordine del ragionamento, i nostri inattivi per scelta – e, in particolare, la componente di questo cluster che immagina la propria condizione come definitiva – appaiono vincenti su tutti questi fronti: sono, in assoluto, il gruppo più dotato di credenziali formative, con un'elevata quota di laureati e un'esigua incidenza di drop-out scolastici e universitari; hanno un passato professionale, laddove presente, ricco di soddisfazioni per quasi tutte le dimensioni che compongono la qualità del-

la vita lavorativa; godono di una condizione economica adeguata e non di rado addirittura agiata; non hanno quasi mai problemi di salute e pensano di avere una capacità lavorativa molto alta, prossima al valore massimo della scala di misurazione. Difficile immaginare politiche targetizzate su questo gruppo, se non nella forma di una maggiore tassazione dei redditi generati da capitali e patrimoni immobiliari: una misura di equità sociale, più che di contrasto all'inattività.

La letteratura che si è occupata del fenomeno delle dimissioni volontarie, e lo stesso studio qualitativo presentato della Parte Quinta del volume, segnalano come l'abbandono del lavoro possa costituire una forma di autodifesa per sottrarsi a dinamiche lavorative percepite come "degenerate", caratterizzate da rapporti di potere asimmetrici, mancanza di riconoscimento e assenza di relazioni autentiche. Tale scelta – come rilevano gli autori del Capitolo 5.1 – indica il desiderio di relazioni lavorative più sane e rappresenta uno stimolo a ripensare i modelli organizzativi in forme più rispettose delle aspirazioni umane, assumendo i tratti di un "atto politico", specie quando i suoi protagonisti sono attivamente impegnati nella creazione di modi alternativi di essere "produttivi", fondati sulla cooperazione, la sostenibilità e la redistribuzione del valore. In questo senso, la loro scelta controcorrente finisce con il porre in discussione perfino l'obiettivo di innalzare i tassi di attività della popolazione, suggerendo paradigmi alternativi a quelli dell'economia di mercato, ma comunque capaci di generare valore economico e sociale. Si tratta di una sollecitazione da prendere sul serio e certamente coerente con gli assunti alla base di questo studio (cfr. ancora Zanfrini, 2021) e, in particolare, con la convinzione che la persona sia un'unità inscindibile, che esprime l'esigenza di dare al proprio corso di vita un senso unitario e coerente con i propri fini ultimi, e che non è mai riducibile al suo essere al lavoro, né tanto meno al suo essere al lavoro all'interno delle logiche del capitalismo neoliberale.

Tutto ciò ci dice però solo una parte della storia. La maggioranza dei nostri inattivi – tra quanti hanno avuto in passato un lavoro retribuito – si è lasciata alle spalle un'esperienza del tutto diversa da quella di coloro che si sono sottratti da un lavoro insoddisfacente o addirittura tossico. Per di più, il tempo libero dal lavoro non è quasi mai canalizzato in attività di impegno civile, sociale, politico (e ancor meno nella cura della propria vita spirituale), ma speso nella cura di sé, dei propri interessi, delle proprie relazioni sociali e, soprattutto, speso nel riposo. Per certi versi, parrebbe che la principale ragione per la quale hanno lasciato il lavoro – o non ne hanno mai avuto uno – è che potevano permetterselo. E parrebbe, la loro, una scelta funzionale al proprio benessere, coerente con una posizione sociale sufficientemente "forte" da non aver bisogno di saldarsi con un'identità

professionale riconoscibile. Una scelta di cui non è dunque facile cogliere il "valore sociale".

Resta il fatto che, come si è anticipato (Capitolo 4.12), sono proprio le risorse – culturali, formative, di salute, di capacità di lavoro, ecc. – di cui molti inattivi per scelta dispongono a dover essere chiamate in causa per misurare l'impatto del fenomeno e l'enorme sperpero che esso produce. Inoltre, se è pur vero che la ricchezza patrimoniale accumulata dai singoli e dalle famiglie è l'asset che consente a molti di vivere (e di vivere bene) anche in assenza di un reddito da lavoro, **non bisogna perdere di vista le conseguenze di questo fenomeno sul piano della sostenibilità**. Gli inattivi per scelta non intenzionati a lavorare potrebbero essere un tassello non secondario – sul piano numerico e su quello del possibile impatto culturale – di quella che, nella sua impietosa analisi, L. Ricolfi (2020) ha definito la "società signorile di massa": una società in cui il numero di cittadini che non lavorano ha superato ampiamente il numero di cittadini che lavorano e dove, grazie alla ricchezza accumulata dai padri, l'accesso ai consumi opulenti ha raggiunto una larga parte della popolazione che si giova di una infrastruttura di stampo "para-schiavistico" – composta in gran parte da immigrati stranieri con un basso salario di riserva – per soddisfare i propri bisogni.

Non sarebbe allora opportuno prevenire l'eventualità che l'inattività scelta si affermi come modello da emulare? Rispetto a tale possibilità, occorre considerare con particolare attenzione il sottogruppo di coloro che sono sì inattivi per scelta, ma solo temporaneamente; soggetti che si sono presi una pausa e che, come molti studiosi hanno osservato, ci sollecitano a ripensare il senso del lavoro e del suo rapporto non solo con la "vita", ma anche con l'occupazione così come l'abbiamo fin qui conosciuta. Potremmo spingerci a ipotizzare che le coorti intercettate dalla nostra ricerca sono le antesignane di una società in cui l'età anagrafica sarà sempre meno un criterio costitutivo di percorsi di vita normativi, sostituiti da percorsi individualizzati (Marcaletti, 2011), definiti attraverso risposte selettive e intenzionali libere dai vincoli degli status (incluso lo stato di maschio, adulto, magari di "capofamiglia") e al tempo stesso reversibili. Vite e vite lavorative sempre più lunghe stanno del resto rendendo le pause sabbatiche un fenomeno socialmente accettato, anche durante gli anni della formazione. Ma **ciò mette chiaramente alla prova procedure di valutazione e selezione ancora inclini a premiare la continuità e la coerenza dei percorsi formativi e lavorativi**. Si tratta, allora, di immaginare nuovi approcci, capaci di prevenire il rischio che l'uscita temporanea dal mercato del lavoro sia presagio di marginalità occupazionale, svalorizzazione professionale, perdita di progettualità, caduta nella povertà (basti al riguardo ricordare come, all'interno del nostro campione, la situazione economica dei "sabbatici" non possa

certo dirsi florida ma è da molti di loro giudicata inadeguata o addirittura preoccupante). Un rischio che incombe in particolare, ancora una volta, su quanti sono meno dotati di risorse – formative, economiche, relazionali, ecc. – e dunque rischiano più degli altri di perdersi lungo la strada.

Liberare gli stabilmente inattivi dalla trappola del lavoro nero e/o precario

Passando a considerare i due cluster più numerosi, il gruppo degli stabilmente inattivi ci invita, in particolare, a riflettere sulle conseguenze della disattenzione sociale nei confronti del problema dell'inattività, perfino quando esso assume, in alcuni territori, dimensioni decisamente allarmanti. E perfino – o, per meglio dire, soprattutto – quando colpisce un gruppo sociale come quello dei maschi adulti, "naturalmente" lasciato ai margini degli interventi di promozione dell'occupazione per i giovani, le donne e gli altri gruppi "statisticamente" svantaggiati. E, ancora, perfino quando si sovrappone ampiamente alla piaga del lavoro irregolare.

L'insegnamento che ci proviene dai vari affondi disciplinari illustrati nella Parte Prima e nella Parte Seconda del volume ci aiuta a dare ragione della consistenza di questo cluster, secondo solo a quello degli sfiduciati e popolato da figure diverse ma accomunate appunto dalla continuità del loro status di inattività. Vale la pena ricordare, al riguardo, come, in virtù della naturale tendenza a "stabilizzarsi" che caratterizza i comportamenti e le relazioni sociali, tanto i percorsi lavorativi quanto quelli di ricerca (o di non ricerca) del lavoro portano l'imprinting delle precedenti esperienze dei soggetti. **Ricostruire la vicenda umana e professionale è un passaggio fondamentale per disegnare una strategia di fuoriuscita dall'inattività** che non per niente, come abbiamo detto, **sarà tanto più efficace quanto più cucita in modo sartoriale su ogni singola persona**. Al tempo stesso, le scelte e gli orientamenti di ogni soggetto subiscono l'influenza, talvolta irreversibile, dei suoi comportamenti passati e dei vincoli con i quali si è dovuto confrontare, a maggiore ragione quando essi hanno forgiato un'identità sociale che più passa il tempo più diventa difficile modificare. La ricerca sulla disoccupazione di lunga durata, d'altro canto, ha ampiamente documentato come, più aumenta il tempo nel quale si resta senza lavoro, più risulta improbabile uscire dallo stato di inoccupazione, fino ad arrivare a parlare di **isteresi** per descrivere questo fenomeno (Brunetta - Turatto, 1992). Si spiega così perché **a caratterizzare il cluster degli stabilmente inattivi è proprio la "stabilità" della loro condizione, che ha trasformato in intenzionalità ciò che probabilmente al principio non lo sarebbe stato**. E si spiega anche perché, nonostante un livello di soddisfazione non ottimale (anche dal punto di vista economico), molti di loro pensano alla loro situazione come definitiva. Una postura che, tra le altre

conseguenze, ha quella di scoraggiare le persone dal rimettersi in gioco. In particolare, coloro che lavorano in nero. E in particolare quanti lo fanno in ambienti sociali e locali in cui lavorare in nero è un comportamento socialmente accettato.

Di nuovo in continuità con i risultati degli studi sulla disoccupazione – e parafrasando un'espressione utilizzata da E. Zucchetti (2005) a proposito appunto della disoccupazione – possiamo affermare che **il settore informale trasforma il concetto di lavoro, ma anche quello di inattività**: «per un verso, infatti, l'economia informale si rivela uno straordinario luogo di interazione e inserimento di chi ha voglia e necessità di lavorare; dall'altro, può rivelarsi il luogo di intrappolamento e paradossalmente – e cinicamente – di rimozione statistica (e non solo) della disoccupazione stessa» (*ibidem*, p. 65). Nel nostro caso, di **rimozione dell'inattività**.

In altre parole, **la forte contaminazione con l'economia informale** che caratterizza in particolare il gruppo degli stabilmente inattivi **è di per sé uno dei principali fattori – se non il principale – che conferisce all'inattività (formale) caratteristiche di *normalità***. Agisce sul piano individuale, favorendo la costruzione di un equilibrio adattivo e disincentivando la ricerca di soluzioni alternative, specie nei contesti territoriali più poveri di opportunità occupazionali; e agisce sul piano sociale, concorrendo a fare dell'Italia il Paese europeo con il tasso più elevato di maschi adulti inattivi e a normalizzare, appunto, lo status di lavoratore informale. Per di più, concentrandosi soprattutto in quelle regioni caratterizzate da debolezze strutturali e bassa produttività del lavoro, concorre a definire una peculiare geografia dell'inattività (Capitolo 3.1) che riflette e contestualmente rafforza i differenziali territoriali nei livelli di sviluppo, da sempre pietra d'inciampo alla competitività del sistema Paese.

Si tratta allora di riconoscere come **il contrasto al lavoro nero costituisca la principale leva per ridurre il fenomeno dei "falsi inattivi" e i suoi pesanti costi per la collettività**. Detto in termini più espliciti, i risultati della nostra survey suggeriscono come non siano tanto i discussi sussidi pubblici, quanto appunto le ampie possibilità di lavoro nell'economia sommersa a scoraggiare la ricerca di un lavoro "vero". Semmai, la possibilità di godere di qualche forma di sussidio o vantaggio è uno degli ingredienti di quel mix che fa apparire alla fine vantaggiosa la permanenza nel settore informale, tanto più quando ciò non stride con le culture professionali e locali di riferimento. Di ciò occorre tenere conto anche quando, per esempio, si introducono sostegni e agevolazioni per l'accesso a una serie di prestazioni basati, per esempio, sulle soglie Isee: pur ispirati a un principio di equità sociale, possono avere impatti decisamente iniqui, penalizzando proprio coloro che tentano di affrancarsi dallo status di lavoratore in nero.

Promuovere un lavoro decente e dignitoso per tutti

Passiamo, infine, al cluster più numeroso, quello degli sfiduciati che, come indica l'etichetta che abbiamo scelto per definirlo, richiama le più dolorose cause e conseguenze dell'inattività involontaria; con implicazioni che, ancora una volta, investono tanto il piano individuale quanto quello sociale.

A livello internazionale, molti sono gli studi (alcuni dei quali richiamati in particolare nel Capitolo 2.1) che hanno documentato come le trasformazioni dei sistemi produttivi e l'innovazione tecnologica abbiano progressivamente ridotto i posti di lavoro, specialmente a bassa qualificazione o comunque non più in linea con le esigenze delle imprese, determinando **l'espulsione dei lavoratori con competenze obsolete e inadeguate**, ovvero **non in grado di adattarsi alla nuova struttura di opportunità**. Questi processi hanno riguardato tanto i sistemi liberisti quanto quelli con un'economia sociale di mercato (oltre che, con conseguenze eclatanti, i Paesi dell'Est Europa che hanno conosciuto una transizione economica particolarmente accelerata). Un epilogo che, secondo alcuni, rischia ora seriamente di rimaterializzarsi negli scenari che si stanno aprendo con la digitalizzazione e l'avvento dell'intelligenza artificiale (cfr. al riguardo Occorsio - Scarpetta, 2022).

In Italia, l'attenzione prevalente è andata invece ai processi di disallineamento tra un'offerta di lavoro sempre più istruita e selettiva e una domanda di lavoro che continua a richiedere volumi elevati di lavoratori da impiegare in mansioni manuali e a bassa qualificazione. Ciò potrebbe aver contribuito a oscurare la situazione dei lavoratori espulsi dai processi produttivi a causa delle trasformazioni tecnologiche che, quando non hanno potuto disporre di qualche ombrello protettivo – per esempio gli "scivoli" verso il prepensionamento (Capitolo 1.3) – si sono ritrovati a fare i conti con le versioni meno nobili del "capitalismo flessibile", per dirla alla Sennett (2001; ed. or. 1998). Per di più, la forte attrattività che l'Italia ha esercitato, nell'ultimo trentennio, nei confronti di un'immigrazione straniera poco istruita, ha finito con il risultare funzionale al processo di **riallineamento verso il basso della qualità complessiva dell'occupazione**, grazie all'elevata adattabilità e al basso salario di riserva che contraddistinguono molti lavoratori provenienti da Paesi a forte pressione migratoria. Ciò potrebbe avere innescato – ma si tratta di un'ipotesi che resta tutta da verificare – dei **processi di spiazzamento ai danni dei lavoratori percepiti come meno adattabili e meno produttivi**[4] (anche per ragioni collegate all'età), favorendone il lento scivolamento verso l'inattività. Tanto più se si considera come proprio il discorso "pro-immigrazionista", costruito in-

[4] Inclusi, naturalmente, gli immigrati meno disponibili ad adattarsi ai "lavori da immigrati".

torno all'assioma della complementarità ("*gli immigrati fanno i lavori che noi non vogliamo più fare*"), potrebbe avere concorso a erigere barriere pratiche e simboliche all'ingresso in quelli che sono ormai percepiti come "lavori da immigrati" (Zanfrini, 2019b) o addirittura ad alimentare un'idea "castale" della società italiana (Zanfrini, 2022). Gli stessi lavoratori inferiorizzati che, come si è sopra ricordato, consentono a tanti inattivi per scelta di vivere bene pur non lavorando – vedendosi garantito l'approvvigionamento di beni e servizi essenziali e voluttuari, sebbene sottopagati – potrebbero essere gli incolpevoli protagonisti di fenomeni di dumping sociale e salariale ai danni di altri inattivi, involontari e scoraggiati. Ribadendo una volta di più il doppio legame che unisce inattività e diseguaglianza.

Come abbiamo osservato nella Parte Introduttiva, nella stagione più recente di studi sociali, la distanza tra le aspettative dei lavoratori e la remunerativitá in senso lato dei posti di lavoro disponibili ha aperto la strada a una nuova interpretazione dell'inattività che ha preso il posto delle letture "sanzionatorie" del passato. I fenomeni di sconnessione dal lavoro sono infatti sempre più spesso letti come la naturale conseguenza del peggioramento della qualità dell'occupazione (Coin, 2023), nel quadro di una denuncia di fenomeni – come i tagli all'organico, il ricorso a soluzioni contrattuali improprie, i bassi salari, le forme invasive di controllo, ecc. – che in molti casi si ritrovano anche tra i motivi di insoddisfazione riportati dai nostri intervistati quando è stato loro chiesto di ripensare all'ultimo lavoro.

I risultati raccolti con la nostra survey ci consentono però di andare oltre tale interpretazione dell'inattività come "*exit strategy*" da un lavoro non decente e non dignitoso e che suggerisce di guardare al *quitting* come a una scelta intenzionale e consapevole, sebbene imposta dalle circostanze. È pur vero che le dimensioni stesse del gruppo degli sfiduciati – la sua incidenza nel nostro campione, ma anche la sua verosimile estensione a livello nazionale – non sarebbero comprensibili se non appunto alla luce di questo progressivo allontanamento dal modo in cui il lavoro era concepito all'interno della società salariale. Un processo che R. Brancati e C. Carboni (2024) hanno provocatoriamente definito come un percorso "verso la piena sottoccupazione", attestato tra l'altro dalla crescita di un tipo di lavoro "frammentato", "vulnerabile", e che produce un sistematico sottoutilizzo delle persone e delle loro competenze. Tendenze che peraltro, ancora una volta, non colpiscono tutti allo stesso modo, ma anzi investono in particolare le vittime di quella che può essere definita la **precarietà di lunga durata**: un fenomeno in drammatica crescita, sebbene sostanzialmente invisibile alle statistiche. Così, per esempio, l'ultimo rapporto BES[5] ci segnala come,

[5] https://www.istat.it/wp-content/uploads/2025/11/03-Lavoro-e-conciliazione-dei-tempi-di-vita.pdf

a dispetto di una diminuzione dell'occupazione a termine a vantaggio del tempo indeterminato, la quota di lavoratori a tempo determinato che lo sono da almeno cinque anni aumenta (da 18,1% a 19,4%) e ciò si lega al calo delle trasformazioni da lavori instabili a lavori stabili.

In un articolo di qualche anno fa, F. Carmignani osservava, riguardo alla precarietà, che «non è ben chiaro che cosa sia, se una caratteristica dell'occupazione oppure un mezzo per rendere meno dura la disoccupazione» (2009, p. 52). Ma, se «**il concetto di lavoro precario ingloba** […] quello di disoccupazione come momento possibile e probabile di una complessiva condizione lavorativa» (Carmignani, 2009, p. 68), è logico affermare che tale concetto inglobi anche **la possibilità dell'inattività, tanto più quando l'età che avanza allontana dal miraggio di un lavoro "vero", e quando i bassi livelli di istruzione disincentivano gli sforzi per trovare un'occupazione** (Viviano, 2003). E tanto più, ancora, quando la penuria di opportunità che caratterizza alcuni mercati locali del lavoro impatta negativamente sull'intensità della ricerca[6].

La **precarietà di lunga durata** – sembrano suggerirci i nostri sfiduciati – **ha una forte probabilità di tracimare nell'attività involontaria**. Dunque, se un atteggiamento di sfiducia verso il futuro è una dimensione quasi naturalmente associata alla disoccupazione, specie quando essa si prolunga nel tempo – ce lo ricordano gli studi classici, a partire dal già più volte citato *I disoccupati di Marienthal* –, il cluster degli sfiduciati ci invita a prestare attenzione ai processi di formazione dell'offerta di lavoro o, si potrebbe affermare, ai **processi di "deformazione" dell'offerta di lavoro**. Molta letteratura sulla disoccupazione e sull'inattività ha insistito sul concetto di autonomia dell'offerta, sia quando essa si manifesta come particolarmente selettiva, al punto da conferire all'inoccupazione l'attributo della volontarietà; sia quando, più semplicemente, esprime la legittima esigenza di un lavoro che sia quanto meno rispettoso della dignità del lavoratore e della lavoratrice: un aspetto che già sottolineavamo diversi anni fa, parlando di donne disoccupate "per amore" non solo della famiglia ma dello stesso lavoro (Zucchetti - Zanfrini, 2003) e ora affermatosi, come abbiamo ricordato, quale chiave di lettura dei fenomeni di abbandono volontario del posto di lavoro (Coin, 2023). I risultati della nostra ricerca sembrano però spingersi anche oltre. Ci parlano infatti di un'offerta che si forma – o appunto si deforma – in stretta interazione con la domanda di lavoro, con le esperienze pregresse (troppo spesso sfociate nella perdita involontaria

[6] Si segnala, a questo proposito, come per una parte della popolazione italiana, prevalentemente residente nelle regioni del Sud, i criteri elaborati in sede internazionale e basati sull'intensità delle azioni di ricerca attiva del lavoro comportano una sottostima dell'offerta di lavoro (Viviano, 2003).

della propria occupazione, spesso sancita dal licenziamento) e con le opportunità esistenti (anche quando sono circoscritte all'economia informale) o non esistenti; che si forma e si deforma dichiarandosi disponibile ad accettare qualunque salario, pur di lavorare; e che si forma e si deforma arrivando alla fine a perdere la speranza di coronare il proprio sogno di avere un lavoro. Detto per inciso, si tratta ancora una volta di processi che tendono a sfuggire alle statistiche ufficiali che, in ragione delle loro esigenze di standardizzazione, non riescono a cogliere la specificità dei percorsi individuali e a intercettare le volontà effettive che si nascondono dietro la condizione di inattività. Tanto più se si considera come, quando è lo scoraggiamento a guidare i comportamenti individuali, il criterio statistico del *non* essere in ricerca attiva non può essere considerato un indicatore della volontà effettiva.

Al tempo stesso, però, proprio le basse attese di guadagno degli sfiduciati – che addirittura nel 30% dei casi accetterebbero qualunque salario *pur di lavorare* – possono allora essere lette come segno del desiderio di avere un lavoro, quand'anche un lavoro purchessia: un desiderio – e una disponibilità – che potrebbero però risultare un'arma a doppio taglio. Quanto abbiamo finora discusso ci porta infatti, ancora una volta, a ribaltare l'ordine consueto del ragionamento. **Gli inattivi sfiduciati forse non sono tali perché hanno deciso di prendere le distanze dal lavoro "cattivo" e precario, bensì perché vi si sono adattati rimanendone alla fine intrappolati**. Un epilogo che, se fosse dimostrato, sconfesserebbe il luogo comune secondo il quale *chi vuole e ha bisogno di lavorare accetta qualunque lavoro*, ovvero l'idea che l'inattività sia una condizione volontaria.

Agli sfiduciati di oggi si attagliano dunque molte delle indicazioni che L. Gallino, ormai quasi trent'anni fa (1998), formulava nella sua accorata denuncia della disattenzione verso il problema della disoccupazione. Laddove, in particolare, definiva gli obiettivi di una "flessibilità sostenibile", in grado di contemperare le nuove esigenze del capitalismo post-fordista con, appunto, quella che oggi chiameremmo la sostenibilità sociale. Tra gli altri, quello di fare in modo che perdere il lavoro, anche ripetutamente, non renda più probabile l'esclusione definitiva dal mercato del lavoro; quello di dare continuità e progressione a carriere discontinue; quello, ancora, di evitare che la precarietà dell'occupazione rechi con sé la precarizzazione della vita privata.

Assecondare l'interesse e la disponibilità che molti sfiduciati manifestano nei confronti dell'opportunità di rimettersi in gioco, anche frequentando corsi che possano rafforzare la loro occupabilità, è un primo passo fondamentale in questa direzione. Ma agire sul piano individuale, per quanto fondamentale, non è sufficiente: si rischia infatti, in questo modo, con lo spostare i costi della flessibilità "non sostenibile" su altri gruppi sociali, an-

cora più vulnerabili. Ciò cui invece ci richiama l'inattività generata dallo scoraggiamento è **la necessità e l'urgenza di mettere al centro dell'attenzione l'obiettivo di un lavoro decente e dignitoso per tutti**. Obiettivo che non può certo essere raggiunto attraverso soluzioni facili e *prêt-à-porter* – inclusa la stessa previsione per legge di un salario minimo, quasi che la legge già oggi non vietasse una serie sconfinata di soprusi che si consumano ogni giorno ai danni dei lavoratori –, ma richiede investimenti economici e progettuali, capacità di innovazione sociale, alleanze tra i diversi portatori di interessi. E che **chiama in causa, innanzitutto, l'impegno a generare buona occupazione**.

Giova allora ricordare come **il mercato non solo va aiutato, ma va "obbligato" a perseguire l'obiettivo di creare non solo occupazione, ma buona occupazione**; e le politiche, incluse quelle di incentivazione alle assunzioni, devono premiare non tanto il lavoro, quanto appunto il buon lavoro. Non vi sono altre strade, giuste e sostenibili nel lungo periodo, per recuperare il **sempre più palese disallineamento tra esplosione dell'occupazione e crisi del lavoro**.

Quella di creare buona occupazione non è certo una ricetta nuova. Ormai da decenni è anzi indicata come strada maestra per tenere insieme l'obiettivo di arricchire le opportunità occupazionali con quello di rispondere ai molteplici bisogni di "vita buona" che restano insoddisfatti. Lo stesso L. Gallino, nel medesimo volume appena citato (1998), parlava di un colossale giacimento minerario a cielo aperto che attendeva solo di essere sfruttato per alludere alle molteplici opportunità occupazionali collegate allo sviluppo del settore dei servizi alle persone, alle famiglie, alle comunità. Oggi il tema è, se possibile, ancora di maggiore attualità se si pensa, per esempio, a come l'inverno demografico – insieme alla crisi della cura di cui si è sopra detto – abbia reso perentorio e urgente costruire nuove risposte a sostegno della genitorialità e del *caregiving*; di come la transizione ecologica imponga il ripensamento dei modi di produrre e consumare e abbia incoraggiato una serie di iniziative dal basso capaci di tenere insieme la dimensione ambientale con quella sociale della sostenibilità (ne parliamo anche nel Capitolo 6.4); di come, ancora, le crescenti attese sociali e istituzionali nei confronti delle aziende le incoraggino a investire in iniziative di responsabilità sociale e cittadinanza di impresa che, a loro volta, non possono non presidiare la qualità del lavoro e la tutela dei lavoratori coinvolti.

Molto però resta da fare per debellare i molteplici crogioli di lavoro insicuro, precario, sottopagato che si annidano nell'ombra delle catene di subappalto e delle filiere di fornitura, magari con la connivenza silente di aziende che amano definirsi socialmente responsabili. L'esperienza della pandemia, spesso evocata come uno spartiacque nel modo di intendere il

lavoro e il non lavoro, dovrebbe del resto averci resi consapevoli di come a essere coinvolti in occupazioni insicure, precarie e sottopagate sono spesso i lavoratori *essenziali*, magari poco qualificati ma assolutamente indispensabili alla sopravvivenza quotidiana della nostra società. E involontari complici di processi involutivi della nostra civiltà del lavoro – o di quello che di essa resta – di cui gli inattivi sfiduciati sono a un tempo vittime e, loro malgrado, protagonisti.

Nota metodologica

di Augusto Cocorullo, Teodora Erika Uberti

Questa nota metodologica è utile per comprendere meglio quanto è stato presentato e discusso all'interno della Parte Quarta del volume e, in particolare: il Focus 2 che include la stima della probabilità di voler uscire dalla condizione di inattività e la stima del salario predetto; il Capitolo 4.6 che approfondisce i risultati dell'analisi di cluster; il Capitolo 4.8 dedicato all'applicazione delle tecniche di *network analysis* per analizzare il tempo a disposizione degli inattivi; il Focus 3 che presenta i risultati della stima della soddisfazione delle diverse categorie di inattivi; e, infine, il Capitolo 4.12, che illustra nel dettaglio l'analisi di cluster utilizzata per individuare i profili idealtipici degli inattivi.

Il Focus 2 presenta due analisi di regressione: la stima della probabilità di voler uscire dalla condizione di inattività e un'analisi sulla stima del salario di riserva. Per analizzare la probabilità di voler uscire dalla condizione di inattività, abbiamo stimato un modello *logit*, in cui la variabile di *outcome* indica la disponibilità dichiarata a rientrare nel mercato del lavoro. Il modello si basa sulla risposta alla domanda: "Pensando di dover/voler ricominciare a lavorare, quale sarebbe lo stipendio mensile netto minimo sotto il quale non sarebbe disposto ad accettare l'impiego?", che prevedeva quattro possibili risposte: 1. "Non sono interessato a ricominciare a lavorare"; 2. "Accetterei qualsiasi stipendio, pur di ricominciare a lavorare"; 3. "Sarei disposto ad accettare con uno stipendio mensile di almeno … euro"; 4. "Solo con uno stipendio elevato, adeguato al mio livello di professionalità ed esperienza, ossia uno stipendio mensile di almeno … euro". Le risposte 2), 3) e 4) sono state ricodificate con valore pari a 1, indicando la disponibilità a uscire dall'inattività, mentre la risposta 1) è stata codificata con valore 0. In questo modo, il modello stima la probabilità di dichiarare la volontà di rientrare nel mercato del lavoro, che riguarda il 69% del totale dei rispondenti (a fronte di un 31% non disponibile). Nel modello *logit* tale probabilità predetta è stata stimata tenendo come variabile di interesse le varie tipologie di inattivi ("inattivi volontari", utilizzata come categoria di base, "inattivi per forza", "inattivi scoraggiati", "falsi inattivi"), e control-

lando per una serie di caratteristiche individuali e di contesto. Come controlli abbiamo incluso: il luogo di residenza (cioè una variabile *dummy* che indica se la persona vive in città); una *dummy* se la persona vive al Nord; la presenza di figli minori di 14 anni in famiglia (cioè una variabile *dummy* che indica se la persona ha figli minori); la composizione del nucleo di convivenza (una variabile categoriale che indica se l'intervistato vive solo, con i genitori oppure in altri nuclei, con partner, figli o amici); una misura del numero di eventi sfortunati occorsi nel corso della vita; la quota di tempo libero dedicata ad attività di qualità e a carattere formativo (TL1, come dettagliato più avanti nel testo); la quota di tempo libero impiegata in attività più passive (TL2, per esempio riposare, guardare la televisione o utilizzare i social media, come dettagliato più avanti nel testo); la frequenza del tempo dedicato alla gestione di legami deboli, ossia con gli amici; infine, la partecipazione politica (una variabile *dummy*), misurata attraverso la partecipazione al voto alle ultime elezioni. I coefficienti del modello sono stimati utilizzando errori standard robusti all'eteroschedasticità. Il numero di osservazioni è pari a 347, mentre lo pseudo R^2 del modello è pari a 0,2512.

Una volta individuati i rispondenti che dichiarano la disponibilità a uscire dallo stato di inattività, l'analisi si concentra sulla stima del loro salario di riserva, ovvero il livello minimo di retribuzione ritenuto accettabile per rientrare nel mercato del lavoro. A tal fine, il salario di riserva è stato stimato mediante un modello lineare con il metodo dei minimi quadrati ordinari (OLS), che, come regressore di interesse principale, include la variabile categoriale della tipologia di inattivi e gli stessi controlli descritti per il modello *logit*. Anche in questo caso, i coefficienti sono stimati con errori standard robusti all'eteroschedasticità. Il numero di osservazioni disponibili per questa stima è pari a 184; il coefficiente di determinazione (R^2) è pari a 0,2272 e l'errore standard della regressione è pari a 676,41 euro.

La *cluster analysis* è stata utilizzata in questa ricerca con una funzione esplorativa e tipologica: l'obiettivo non è stato tanto quello di produrre una classificazione "definitiva" degli uomini inattivi, quanto di individuare configurazioni ricorrenti di risposte che potessero rendere empiricamente operativi i profili idealtipici proposti. Le analisi, condotte sui dati della survey realizzata nell'ambito del progetto, si basano sull'incrocio di alcune domande chiave del questionario, selezionate in quanto direttamente riconducibili alle dimensioni teoriche di interesse.

Più in particolare, le quattro domande del questionario rispetto alle quali è stata condotta la prima *cluster analyisis* (presentata all'interno del Capitolo 4.6) sono: la condizione attuale (motivi dichiarati del non lavoro, eventuale lavoro irregolare), la durata della situazione, il livello di soddisfa-

zione complessivo e le aspettative rispetto al futuro. Attraverso una procedura gerarchica agglomerativa, è stata individuata una soluzione a quattro cluster, che si presta a essere interpretata come articolazione empirica dei profili idealtipici proposti dalla matrice. Le distribuzioni percentuali delle risposte relative a ciascun cluster consentono di delineare con precisione le diverse configurazioni di inattività: chi si è preso una pausa, chi vive di rendita o di risorse alternative, chi lavora in nero ai margini del mercato regolato, chi ha interiorizzato una condizione di esclusione prolungata. La procedura seguita è quella delle analisi di raggruppamento gerarchiche. In una prima fase, le modalità di risposta alle quattro domande sono state ricodificate in forma numerica, distinguendo tra:

– condizione attuale (tipi di inattività: pausa intenzionale, impossibilità per salute, cura di familiari, scoraggiamento, mancanza di opportunità adeguate, lavoro sporadico o informale, ecc.);

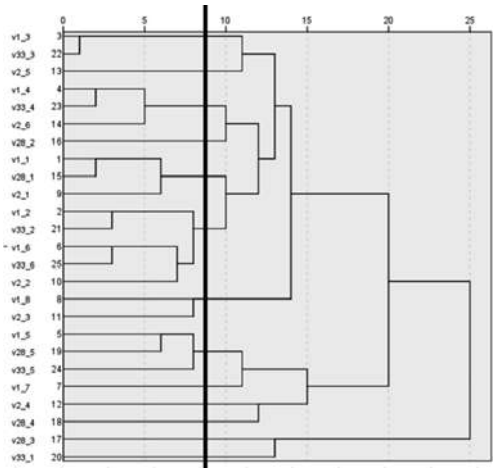
– durata della condizione (dalla situazione "da sempre" a periodi inferiori all'anno);

– livello di soddisfazione complessiva (soddisfazione, adattamento neutro, insoddisfazione, forte insoddisfazione);

– aspettative sul futuro (condizione percepita come definitiva, pausa destinata a concludersi, rientro subordinato alla soluzione di vincoli specifici, perdita di speranza dopo ripetuti tentativi, necessità di cercare lavoro una volta esaurite le risorse, ecc.).

Dato il carattere categoriale e ordinale delle variabili, le risposte sono state trasformate in un set di indicatori utilizzabili in forma metrica (per esempio tramite indicatori binari per le singole modalità o scale ordinali coerenti con la direzione delle dimensioni latenti: intenzionalità, durata, soddisfazione, orizzonte futuro). Su questi indicatori è stato costruito un indice di distanza tra i soggetti (la distanza euclidea calcolata su variabili standardizzate, oppure una misura di dissimilarità adatta a dati misti). La *cluster analysis* è stata quindi condotta con un algoritmo gerarchico agglomerativo (metodo di *Ward*), che procede raggruppando iterativamente i casi più simili tra loro, minimizzando la varianza interna ai cluster a ogni passo di fusione. Il risultato è un dendrogramma che rappresenta la sequenza di aggregazioni e il grado di eterogeneità spiegata a ogni livello. Il dendrogramma è stato "tagliato" in corrispondenza di quattro classi (Figura 1A), sia per ragioni statistiche (salto evidente nei coefficienti di fusione che segnala il passaggio da soluzioni più "compatte" ad aggregazioni forzate), sia per ragioni teoriche: la soluzione a quattro cluster si presta infatti a essere messa in corrispondenza con i quattro profili idealtipici delineati dalla matrice intenzionalità-durata ("inattivo transitorio", "inattivo elitario", "inattivo novizio", "inattivo avvilito", Figura 1 del Capitolo 4.6).

Figura 1A - Taglio del primo dendrogramma



Per l'analisi presentata nel Capitolo 4.8 abbiamo utilizzato la *network analysis* come strumento per visualizzare le correlazioni statisticamente significative tra differenti attività quotidiane, nell'arco della giornata, con l'obiettivo di rilevare eventuali *trade-off* nel tempo dedicato alle varie dimensioni della giornata.

Per ogni categoria di inattivi (specificatamente inattivi volontari, inattivi per forza, scoraggiati, falsi inattivi) abbiamo calcolato una matrice delle correlazioni tra le quote di tempo allocato a ognuna delle 17 attività analizzate (quindi sono state calcolate matrici delle correlazioni 17x17) sul totale del tempo. In particolare, le 17 voci utilizzate sono definite a partire da una classificazione delle domande della survey. Per indicare il **tempo dedicato ai legami forti** (LF) sono state incluse due voci: "Occuparmi dei miei familiari (bambini, genitori anziani, ecc.)" (LF1) e "Intrattenermi con i familiari, parlare con loro, ecc." (LF2). Il **tempo dedicato ai legami deboli** (LD) comprende tre voci: "Mantenere i contatti con amici e conoscenti (telefono, posta elettronica, ecc.)" (LD1), "Svolgere attività fisica e sportiva in gruppo o con altri" (LD2) e "Partecipare alla vita associativa o comunitaria del quartiere, della parrocchia, ecc." (LD3). Per il **tempo dedicato alla cura quotidiana e personale** (CQP) sono state incluse quattro voci: preparare i pasti e mangiare (CQP1), dedicarsi all'igiene personale (CQP2), occuparsi della casa o del giardino (CQP3) e svolgere commissioni esterne come la spesa (CQP4). Per il tempo libero "di qualità", che abbiamo definito **tempo libero orientato all'investimento in capitale umano** (TL1), abbiamo incluso tre attività: leggere libri o giornali (TL11), dedicarsi agli hobby (TL12) e svolgere attività fisica o sportiva individuale (TL13). Infine, **per il tempo libero più "passivo"** orientato ad attività di consumo immediato (TL2) abbiamo inclu-

so cinque attività: navigare in internet e sui social (TL21), guardare la televisione o altri dispositivi elettronici (TL22), dormire o riposare senza svolgere altre attività (TL23), girovagare (TL24) e giocare ai videogiochi (TL25).

Una volta identificate le quote di tempo allocate da ogni intervistato, questi sono stati distinti per categorie di inattività e quindi calcolate le correlazioni tra le quote di tempo allocate alle diverse attività. Tra tutte le correlazioni, sia positive sia negative, sono state selezionate esclusivamente quelle statisticamente significative al 5% con un test a due code, al fine di limitare il rischio di includere associazioni dovute al caso e garantire una maggiore robustezza dei risultati.

Nelle rappresentazioni grafiche per ognuna delle categorie di inattivi i 17 nodi indicano una specifica attività quotidiana, il link indica la correlazione (positiva o negativa) significativa, mentre l'ampiezza del legame l'intensità della correlazione.

Per descrivere in maniera sintetica la struttura complessiva delle reti sono stati utilizzati alcuni indicatori classici dell'analisi delle reti. La densità misura quanto una rete è "piena", ovvero la proporzione di legami effettivamente presenti rispetto a tutti i legami possibili: valori più alti (prossimi a 1) indicano che molte attività sono in relazione tra loro, mentre valori bassi (prossimi a 0) suggeriscono una rete più rarefatta. Il *clustering* globale cattura invece il grado in cui le attività tendono a formare piccoli gruppi di elementi connessi tra loro: un valore vicino a zero segnala che le attività non formano sottogruppi coesi, mentre valori più alti (vicini a 1) indicano la presenza di piccoli cluster di attività che si sostituiscono o si complementano. La centralizzazione di grado misura quanto la rete è organizzata intorno a uno o pochi nodi particolarmente importanti: valori elevati (prossimi a 1) indicano che alcune attività hanno molti più legami delle altre e quindi esercitano una forte influenza nella struttura complessiva della rete. La centralizzazione di interposizione valuta invece quanto spesso un'attività/nodo si trova "in mezzo" ai percorsi che collegano altre attività: un valore alto (prossimo a 1) segnala che alcune attività svolgono un ruolo di passaggio obbligato nei meccanismi di sostituzione o di complementarità, diventando punti strategici nella gestione del tempo. Questi indicatori, considerati congiuntamente, permettono di descrivere non solo quali attività siano maggiormente correlate tra loro, ma anche come si organizza la struttura generale delle sostituzioni o delle complementarità del tempo nelle diverse forme di inattività, evidenziando pattern più o meno centralizzati, frammentati o polarizzati a seconda del tipo di inattività considerato.

Vista la marcata centralità del nodo TL23 – sia in termini di grado sia di interposizione all'interno dei legami negativi – abbiamo approfondito la sua struttura relazionale tramite la costruzione, per ciascuna categoria di

inattivi, dell'*ego-network* di TL23. L'*ego-network* è definita come la sottorete composta da TL23 (l'*ego*) e da tutte le attività a esso direttamente collegate (gli *alter*), insieme ai legami che le connettono. Questo tipo di rappresentazione è particolarmente utile per identificare il ruolo strutturale di un nodo centrale, evidenziarne le funzioni di coordinamento o di competizione temporale (come in questo caso) (McCarty et al., 2019; Marsden, 2002).

Per confrontare le quattro *ego-network* di TL23 ottenute per ciascun profilo di inattività, abbiamo considerato tre elementi che permettono di confrontare in modo sistematico la configurazione delle *ego-network* di TL23 e di cogliere sia le similitudini sia le specificità strutturali con cui il riposo entra in concorrenza con le altre attività quotidiane nelle diverse forme di inattività. Il primo indice è il grado, ossia il numero di attività direttamente collegate a TL23; il secondo indice è il peso (o *strength*) definito come la somma dei valori assoluti delle correlazioni negative che collegano TL23 ai suoi vicini, utile per valutare l'intensità complessiva dei *trade-off*. E infine abbiamo calcolato due indici di similarità. L'indice di Jaccard misura la sovrapposizione tra i set di vicini di TL23 nelle diverse categorie, quantificando in che misura le stesse attività rappresentano un *trade-off* con il riposo nei vari gruppi. Il valore dell'indice varia tra 0 e 1: valori prossimi a 1 indicano che le *ego-network* condividono gli stessi nodi, mentre valori vicini a 0 indicano che TL23 è connesso a insiemi di attività molto differenti nelle diverse categorie. L'indice di Jaccard pesato (*weighted overlap*), costruito sui pesi degli archi che collegano TL23 ai suoi vicini. Questo indice consente di valutare non solo la presenza di un legame (come il Jaccard semplice), ma anche la sua intensità relativa, catturando il grado di somiglianza nelle forze dei *trade-off* tra categorie (Marsden, 2002; Choi et al., 2010).

Il Focus 3 si concentra sulle variabili che influenzano la soddisfazione generale degli inattivi. La misura della soddisfazione va da 1 (assolutamente insoddisfatto) a 5 (completamente soddisfatto per tutte le cose che contano nella vita). Tra i regressori figura la variabile di interesse, ossia le tipologie di inattivi, affiancata da una serie di variabili di controllo. In particolare, il modello include: il luogo di residenza (una variabile *dummy* che indica se l'individuo vive in città); la quota di tempo libero dedicata ad attività di qualità e a carattere formativo (TL1, come definito in precedenza); la quota di tempo libero impiegata in attività di consumo più passive (TL2, come definito in precedenza); la frequenza del tempo dedicato al mantenimento di legami deboli, ossia con gli amici; la composizione del nucleo di convivenza (una variabile categoriale che indica se l'intervistato vive solo, con i genitori oppure in altri nuclei, con partner, figli o amici); una misura del numero di eventi sfortunati occorsi nel corso della vita; infine, la partecipazione politica (una variabile *dummy*), misurata attraverso la partecipazione al voto alle ultime elezioni.

I risultati riportati nel focus sono stimati utilizzando errori standard robusti all'eteroschedasticità. Il numero di osservazioni è pari a 389; il coefficiente di determinazione (R^2) è pari a 0,247, mentre l'errore standard della regressione è pari a 1,069.

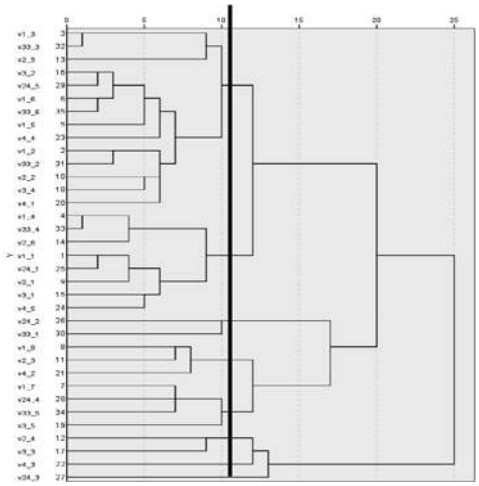
Il Capitolo 4.12 presenta i risultati della seconda *cluster analyisis*. Le cinque variabili chiave del questionario sono:

– condizione attuale (motivi dichiarati della situazione di inattività, eventuale impiego nel lavoro irregolare),
– durata di permanenza nell'attuale condizione,
– autopercezione della condizione,
– età alla quale si è concluso il percorso formativo,
– autovalutazione della propria situazione economico-reddituale,
– aspettative e orientamenti rispetto al futuro.

Tali variabili sono state selezionate sulla base di quanto emerso dalle analisi bivariate che hanno consentito di fare emergere le variabili più significative rispetto agli obiettivi della survey permettendo di identificare i principali profili idealtipici che compongono l'universo eterogeneo della popolazione maschile adulta formalmente inattiva e tracciarne le principali caratteristiche. Questa analisi permette anche di trarre indicazioni utili per interventi di sostegno e/o riattivazione.

Attraverso una procedura gerarchica agglomerativa, è stata individuata una soluzione a cinque cluster (Figura 2B) – che coprono da un minimo del 10,7% a un massimo del 33,9% del campione – rispettivamente definiti "caregiver", "inabili al lavoro", "inattivi per scelta", "stabilmente inattivi", "sfiduciati".

Figura 2B - Taglio del secondo dendrogramma



PARTE QUINTA

Uno studio qualitativo sugli uomini adulti inattivi

5.1. Uomini adulti inattivi e traiettorie di costruzione dell'identità lavorativa

di Silvio Carlo Ripamonti, Patrizia Milesi, Cristina Giuliani

Quando dire "basta" diventa un atto politico

Questo capitolo indaga il fenomeno dell'**inattività volontaria tra uomini in età lavorativa**, concentrandosi su coloro che, pur essendo in grado di partecipare attivamente al mercato del lavoro, ne sono usciti e scelgono di non rientrarvi. Nel contesto del capitalismo avanzato, in cui il lavoro retribuito rappresenta, soprattutto per gli uomini, non solo la fonte principale grazie alla quale le persone provvedono al sostentamento proprio e dei propri cari ma anche la categoria sulla base della quale definiscono la propria identità e la propria collocazione nel mondo, allontanarsi volontariamente dal lavoro e non progettare di ritornarci si configura come una scelta, se non "rivoluzionaria", quanto meno "controcorrente". L'obiettivo principale di questo capitolo è indagare come persone che hanno compiuto questa scelta ridefiniscono la loro identità, esaminando se si percepiscano comunque come agenti "produttivi", ovvero capaci di generare valore e trasformazione nella realtà sociale, indipendentemente dalla loro appartenenza a un'organizzazione che prevede un lavoro formalizzato e retribuito, nell'ambito di un contesto socioeconomico in rapida trasformazione, caratterizzato da crescenti pressioni competitive, precarietà strutturale e da una ridefinizione dei valori associati alla sfera professionale. A questo scopo, il capitolo analizza il *lavoro identitario* intrapreso da uomini che, nel pieno della loro carriera, hanno deciso di abbandonare il loro lavoro indagando i processi attraverso cui costruiscono, negoziano e ristrutturano la propria identità in assenza di un ruolo lavorativo formalmente riconosciuto. L'indagine esplora la pluralità di significati che gli individui attribuiscono alla loro scelta, i modi in cui esercitano o meno potere d'azione e partecipano alla produzione di valore sociale al di fuori delle strutture occupazionali convenzionali. Si approfondiscono le varie modalità con cui i soggetti si rapportano alla condizione di *non lavoro*, interpretata come una scelta esistenziale consapevole, e le strategie adottate per gestire la tensione tra tale scelta e i modelli identitari dominanti, prevalentemente

ancorati al concetto di *uomo economicamente attivo*. Questi modelli, proposti come paradigma esclusivo di realizzazione personale e sociale nel contesto della società capitalistica, rappresentano infatti un punto di riferimento imprescindibile per comprendere le sfide identitarie affrontate da coloro che scelgono di allontanarsi dai percorsi lavorativi convenzionali (Gergen - Gergen, 1988).

Come già esposto nei capitoli precedenti, la maggior parte degli studi psicosociali sugli uomini economicamente inattivi si concentra prevalentemente sulle dinamiche associate alla perdita involontaria del lavoro e alla disoccupazione, analizzandone le conseguenze a livello individuale e collettivo. In modo sostanzialmente unanime, la letteratura sostiene la necessità di favorire l'*employability* delle persone attraverso programmi di assistenza e formazione individuale o politiche del lavoro. Il presupposto di partenza di questa letteratura è che sia indispensabile ricondurre all'interno del mercato del lavoro chi è economicamente inattivo. Resta invece un fenomeno poco esplorato quello della scelta volontaria di uscire dal mercato del lavoro e di restarne lontano. Questo capitolo intende colmare questa lacuna e, sulla base di interviste a coloro che hanno fatto questa scelta, offre una mappa delle ragioni alla base dell'abbandono del lavoro e evidenzia i vari percorsi di ridefinizione identitaria grazie ai quali gli intervistati sono passati volontariamente dalla condizione lavorativa a quella di inattività e, restandovi, vi si adattano. La ricognizione della complessità e della multidimensionalità delle scelte e dei percorsi individuali suggerisce piste di riflessione teorica e pratica non solo per la psicologia e la sociologia del lavoro, ma anche per le organizzazioni e per le politiche pubbliche che si occupano di welfare e inclusione sociale.

Dentro la terra di mezzo dell'identità lavorativa

Nel presente contributo, consideriamo la fase successiva all'abbandono volontario del lavoro come uno spazio identitario liminale, una condizione in cui le persone si trovano nell'ambito di una transizione identitaria. Tale condizione liminale non rappresenta soltanto una fonte di incertezza, ma si configura anche come un contesto di potenziale ridefinizione e reinvenzione della propria identità. L'obiettivo di questo capitolo è evidenziare sia le difficoltà e le sfide associate a questa condizione sia le potenzialità di rielaborazione identitaria e di creazione di nuove forme di appartenenza. A questo scopo, esaminiamo la molteplicità dei significati che l'inattività può assumere in funzione dei diversi percorsi attraverso i quali vi si è giunti. Una particolare attenzione verrà dedicata alla ricostruzione di una posizione identitaria nell'ambito della quale gli intervistati,

almeno sotto alcuni punti di vista, sperimentano ancora un desiderio di generare valore e di trasformare la realtà in cui vivono, benché al di fuori dei canoni lavorativi tradizionali. Ci riallacciamo, in questo, al concetto di *pouvoir d'agir* (Clot - Kostulski, 2011). Questo concetto si riferisce alla capacità trasformativa del soggetto, alla sua possibilità di agire attivamente sul mondo, di ridefinire il proprio ruolo e la propria identità grazie ad attività che contribuiscono al benessere collettivo o alla realizzazione personale anche al di fuori delle logiche del mercato del lavoro. In questa ottica, si riconosce che una dimensione "produttiva" dell'identità può persistere psicologicamente anche al di fuori di un lavoro tradizionalmente inteso, nella misura in cui l'individuo si percepisce come impegnato nel raggiungere risultati trasformativi della realtà circostante. Attraverso l'impegno attivo nel produrre cambiamento e nel contribuire alla realtà sociale, pur in assenza di un rapporto formale di lavoro, l'individuo può mantenere comunque una connessione con la dimensione produttiva e generativa della propria identità. Questo ampliamento del concetto di identità "produttiva" consente di includervi forme di impegno e di attività che, pur non rientrando nei canoni del lavoro retribuito, rappresentano espressioni significative di partecipazione e trasformazione sociale. Questo approccio riconosce dunque il valore identitario di pratiche come il volontariato o altre forme di impegno sociale, che, benché non retribuite, rappresentano modalità attraverso cui gli individui esercitano il proprio potere d'azione e mantengono un legame con la dimensione "produttiva" della loro identità. In questa ottica, finché è presente il desiderio di influenzare e incidere sul contesto, possiamo parlare di persistenza di una qualche forma di identità lavorativa.

Come ascoltare le voci dietro la scelta

Il nostro studio si focalizza su uomini con un'età compresa tra i 30 e i 55 anni che hanno scelto volontariamente di abbandonare il loro lavoro e che, al momento dell'indagine, si trovano in una condizione di inattività, ovvero non sono né occupati né impegnati attivamente nella ricerca di un eventuale nuovo impiego. La scelta di concentrarsi su questa specifica fascia di età deriva dalla sua rilevanza nel ciclo di vita individuale. Si tratta infatti di una fase caratterizzata da maturità professionale e personale, il che rende particolarmente significative e impegnative le decisioni relative al proprio lavoro. In questa fase, infatti, gli individui si trovano spesso a giostrarsi tra aspirazioni personali, responsabilità familiari e pressioni sociali.

Nella Tabella 1, vengono riportate le caratteristiche sociodemografiche degli intervistati.

Tabella 1 - Caratteristiche sociodemografiche degli intervistati

Nome fittizio	Età	Ultimo ruolo professionale ricoperto	Tempo trascorso dall'abbandono del lavoro	Situazione familiare
Luca	57 anni	Dipendente di un albergo	6 anni	Sposato con due figli
Edoardo	51 anni	Dirigente presso una software house	6 mesi	Sposato con due figlie
Giacomo	46 anni	Professore di italiano	2 anni	Con una compagna senza figli
Alessandro	42 anni	Infermiere	5 anni	Sposato con due figlie
Alberto	48 anni	Direttore di banca	5 anni	Sposato con tre figli
Fabio	36 anni	Reclutatore del personale	2 anni	Sposato con un figlio
Stefano	30 anni	Sviluppatore di software	1 mese	Nessun partner e nessun figlio
Lorenzo	52 anni	Professore di italiano e storia	4 anni	Nessun partner e nessun figlio
Federico	53 anni	Architetto	6 anni	Separato senza figli
Carlo	50 anni	Operaio edile	12 anni	Nessun partner e nessun figlio
Simone	56 anni	Imprenditore	5 anni	Sposato con quattro figlie
Paolo	65 anni	Promotore finanziario	5 anni	Sposato senza figli
Filippo	52 anni	Muratore	2 anni	Sposato con un figlio
Gianpiero	47 anni	Dipendente in una multinazionale	2 anni	Single
Luigi	51 anni	Dipendente in una azienda del settore finanziario	2 anni	Sposato con un figlio
Arturo	37 anni	Studio di consulenza	1 anno	Sposato con due figli
Marco	48 anni	Dipendente in una compagnia di assicurazioni	3 anni	Separato con due figli
Mattia	39 anni	Dipendente in una multinazionale	3 anni	Nessun partner e nessun figlio

L'indagine è stata condotta raccogliendo interviste semistrutturate articolate intorno a quattro aree tematiche principali:

– il **percorso lavorativo pregresso**, con particolare attenzione alle esperienze formative e professionali significative che hanno caratterizzato la biografia degli intervistati;

– il **processo di transizione dall'attività all'inattività lavorativa**, esplorando le circostanze, le cause e le dinamiche che hanno portato alla condizione attuale;

– i **cambiamenti indotti dall'inattività lavorativa**, con un focus sulle trasformazioni nelle relazioni, nei ruoli e nelle dinamiche identitarie;

– le **aspirazioni e le rappresentazioni relative al futuro**, analizzando come gli individui immaginano e progettano il proprio avvenire in assenza di un'occupazione stabile.

Le interviste hanno avuto una durata compresa tra i 40 e i 60 minuti e sono state trascritte integralmente. Nell'analizzarle, ci siamo concentrati sulle narrazioni relative alla condizione di inattività e sui tentativi di costruire **identità post-lavorative liminali**. Le narrazioni degli intervistati prevedono diverse posizioni e delineano traiettorie identitarie molto eterogenee, che includono sia tentativi di ancorarsi a identità passate, sia sforzi di costruire nuovi ancoraggi identitari attraverso progetti basati su desideri e aspettative rimasti irrealizzati a causa del lavoro, sia posizioni identitarie alternative basate su forme di lavoro non convenzionali.

Come si ricostruisce la propria identità senza il lavoro

Dal punto di vista psicologico, l'identità è un concetto plastico, che esprime i significati che gli individui attribuiscono a sé stessi in relazione ai diversi contesti sociali, culturali e relazionali in cui sono inseriti. L'identità, quindi, non è un'entità fissa o predeterminata, ma il risultato di molteplici processi di interazione sociale, attraverso i quali le persone negoziano, costruiscono e ridefiniscono continuamente il senso di chi sono e del loro ruolo nel mondo. Questi processi includono scambi simbolici, influenze culturali e relazioni interpersonali, che contribuiscono a plasmare l'autopercezione e il modo in cui gli individui si collocano all'interno delle strutture sociali. In questo senso, l'identità emerge come un fenomeno fluido e contestuale, strettamente legato alle esperienze vissute e alle interpretazioni che le persone danno di tali esperienze (Gergen - Gergen, 1988). Il processo attraverso cui gli individui negoziano, costruiscono e ristrutturano la propria identità lavorativa prende il nome di "identity work", o lavoro identitario (Alvesson - Willmott, 2002; Ashford et al., 2018; Brown, 2022; Snow - Anderson, 1987; Radu-Lefebvre et al., 2021; Petriglieri et al., 2019). Il **lavoro identitario** rappresenta lo sforzo consapevole degli individui nel costruire, riparare, preservare, rafforzare o ridefinire le basi che sostengono la loro identità. Nei contesti organizzativi, questo processo implica un impegno attivo nel negoziare e gestire i significati associati al proprio ruolo professionale, soprattutto in concomitanza di cambiamenti organizzativi, trasformazioni sociali o situazioni di crisi. Attraverso il lavoro identitario, le persone cercano di mantenere un senso di coerenza e continuità nella propria identità, adat-

tandosi ai cambiamenti e alle aspettative esterne, senza perdere di vista il proprio senso di autenticità e valore. Si tratta, quindi, di un processo dinamico e continuo, che riflette la capacità delle persone di rispondere alle sfide poste dall'ambiente e di ridefinire il proprio posto all'interno di esso (Sveningsson - Alvesson, 2003).

Il processo di riconfigurazione dell'identità lavorativa si articola lungo due dimensioni temporali complementari: retrospettiva e prospettica. La dimensione retrospettiva implica un'analisi critica e riflessiva del passato, focalizzata sul percorso professionale, sulle scelte effettuate, sulle esperienze significative, sui fallimenti e sui momenti di transizione. Tale processo riflessivo consente all'individuo di costruire una comprensione strutturata della propria traiettoria professionale, rielaborando gli eventi passati in una narrazione coerente. La dimensione prospettica, orientata verso il futuro, implica l'esplorazione di potenziali opportunità professionali e personali. In questa dimensione, assumono rilevanza desideri, aspirazioni e obiettivi legati alla costruzione di una nuova identità lavorativa, nonostante la persistenza di incertezze, timori e ostacoli associati al passato. Il processo di ricostruzione identitaria si caratterizza dunque come dinamico e non lineare. Passato e futuro si intersecano in un *continuum* di rielaborazione quali dimensioni interconnesse e co-costitutive del processo di ridefinizione del sé: l'individuo ridefinisce la propria identità professionale in relazione alle nuove circostanze socioeconomiche e alle proprie aspirazioni personali in un processo in cui la memoria delle esperienze passate non è disgiunta dalle proiezioni future, ma si integra con le aspettative e le speranze riguardanti la propria evoluzione identitaria (Polkinghorne, 1989; Boje, 2001).

Nonostante le identità delle persone siano intrinsecamente dinamiche e in costante evoluzione (Alvesson - Willmott, 2002), gli studi si sono concentrati principalmente sui processi attraverso i quali gli individui cercano di ristabilire coerenza nelle loro identità lavorative dopo periodi relativamente brevi di transizione da un'identità stabile a un'altra altrettanto stabile, spesso in occasione di cambiamenti di mansione o gruppo all'interno della medesima organizzazione o nel contesto di un passaggio da un'organizzazione a un'altra (Brown, 2022; Hoyer - Steyaert, 2015; Ladge - Greenberg, 2015). Le interruzioni dell'occupazione rappresentano un esempio emblematico di una fase della vita in cui si attivano processi di ri-costruzione dell'identità lavorativa e di ridefinizione del proprio ruolo professionale e sociale. In letteratura, le interruzioni maggiormente studiate sono quelle legate all'acquisizione di nuovi ruoli lavorativi, che implicano una ristrutturazione delle competenze e delle aspettative, o a periodi temporanei di disoccupazione, come quelli derivanti dal congedo di maternità o dalla perdita del posto di lavoro. Queste transizioni, sebbe-

ne temporanee, generano un profondo impatto sull'identità lavorativa, spingendo le persone a interrogarsi sul proprio valore, sulle proprie capacità e sul proprio ruolo all'interno della società. Attraverso questi processi, gli individui non solo ricostruiscono attivamente la propria identità lavorativa, ma possono anche aprirsi a nuove prospettive e opportunità di ingaggio, ridefinendo il proprio rapporto con il lavoro e con il contesto sociale (Kanji - Cahusac, 2015).

Questi processi di ricostruzione e ricalibrazione della propria identità lavorativa non sono limitati nel tempo e circoscritti alle transizioni da un'identità stabile a un'altra. Al contrario, si tratta di processi **continui** e dinamici, secondo cui i lavoratori sono costantemente impegnati nel ridefinire e adattare la propria identità professionale in risposta a una molteplicità di fattori, sia interni sia esterni, nel contesto della propria quotidianità lavorativa, attraverso microinterazioni, esperienze e riflessioni che contribuiscono a modificare il senso di sé nel mondo del lavoro. Per esempio, piccoli cambiamenti nelle responsabilità, nelle relazioni con i colleghi o nelle aspettative personali possono innescare microaggiustamenti nell'identità lavorativa, che si accumulano nel tempo e contribuiscono a una ridefinizione graduale e costante. In questa prospettiva, l'identità lavorativa è fluida e in costante evoluzione, e riflette la capacità degli individui di adattarsi e rispondere alle sfide e alle opportunità che incontrano lungo il loro percorso professionale. Il lavoro identitario dunque accompagna i lavoratori in ogni fase della vita professionale, non solo in risposta a eventi straordinari (Brown et al., 2021; Conroy - O'Leary-Kelly, 2014; Maclean et al., 2015). Questo processo non segue necessariamente una traiettoria lineare o coerente, ma può essere frammentato, discontinuo e talvolta contraddittorio, riflettendo la complessità e la multidimensionalità delle esperienze lavorative. Le identità professionali, quindi, si sviluppano nel tempo attraverso un processo dinamico di ricerca di una "rotta", in cui gli individui rispondono ai mutamenti di ruolo, agli ostacoli incontrati e ai momenti di svolta, cercando di dare senso al proprio agire nel mondo del lavoro. Questo percorso di costruzione identitaria implica una costante negoziazione tra le aspettative personali, le pressioni sociali e le opportunità offerte dal contesto, portando a una ridefinizione continua del proprio ruolo e del proprio valore professionale. In questo senso, l'identità lavorativa non è un punto di arrivo, ma un processo in divenire, caratterizzato da adattamenti, ripensamenti e trasformazioni che riflettono l'evoluzione delle esperienze e delle aspirazioni individuali. In tale prospettiva, l'identità non può essere considerata un'entità stabile, che raggiunge un punto di equilibrio, bensì un fenomeno sempre incompleto, in costante trasformazione e perennemente in via di definizione (Alvesson et al., 2024).

Vivere tra due mondi

In letteratura, il processo di transizione da un'identità lavorativa consolidata a una nuova, ancora in via di definizione, viene descritto attraverso il concetto di "liminalità" (Daskalaki - Simosi, 2018). Con liminalità ci si riferisce a una situazione di passaggio da una condizione identitaria a un'altra: lo spazio liminale è caratterizzato da un senso di incertezza e ambiguità, in cui gli ancoraggi identitari precedenti si indeboliscono e non emergono ancora punti di riferimento stabili, una condizione che, trasmettendo un senso di inquietudine, un misto di comfort e disagio, può innescare un processo trasformativo (Daskalaki - Simosi, 2018). L'individuo si trova in una fase di ridefinizione del sé, un percorso che richiede un impegno attivo nel ricostruire la propria identità professionale e nel trovare nuove modalità di collocazione all'interno del contesto lavorativo e organizzativo. La riconfigurazione dell'identità lavorativa si sviluppa così attraverso un percorso frammentato, segnato da incertezze, discontinuità e sovrapposizioni identitarie (Kanji - Cahusac, 2015). In questa fase di transizione, il soggetto è chiamato a un lavoro proattivo di esplorazione e adattamento, finalizzato a rispondere alla domanda fondamentale: "Chi sono io nel lavoro e nell'organizzazione?".

Il concetto di liminalità rappresenta un tema ampiamente trattato in letteratura (Beech, 2011; Beech et al., 2016; Garsten, 1999; Ibarra, 2005). I contributi teorici, ancora una volta, si concentrano prevalentemente sulla condizione dei disoccupati. Le complessità strutturali del mercato del lavoro contemporaneo generano condizioni di liminalità che possono protrarsi per periodi prolungati o, addirittura, divenire permanenti (Johnsen - Sørensen, 2015), estendendosi per mesi o anni. In tali contesti, gli individui si trovano disancorati dai ruoli professionali precedentemente occupati e privi di una nuova collocazione identitaria all'interno del sistema occupazionale. La mancanza di occupazione viene interpretata come uno spazio "liminale" (Beech et al., 2016; Winkler - Mahmood, 2018). Nei casi in cui il periodo di incertezza si prolunga, in questo spazio liminale emergono identità "intermedie" che rimangono fluide e incomplete, generando una condizione di "between-and-betwixt", in cui l'individuo si trova sospeso tra due stati senza appartenere pienamente né all'uno né all'altro (Turner, 1987). Questa condizione liminale implica un'esperienza di sospensione e transitorietà, accompagnata da profondi sentimenti di disorientamento e indeterminatezza, che richiedono un continuo lavoro di ridefinizione del sé alla ricerca di nuovi punti di riferimento e significati all'interno del contesto professionale e personale (Jones, 2012). Alla "non occupazione" corrisponde dunque un processo dinamico di "ricostruzione identitaria" che coinvolge profondamente la persona, richiedendo un con-

tinuo adattamento e una rinegoziazione del sé in risposta alle incertezze e alle trasformazioni del contesto (Beech, 2011).

A questo riguardo, la liminalità post-lavorativa si configura come un contesto spazio-temporale in cui le persone hanno l'opportunità di costruire ed elaborare identità potenziali attraverso un processo narrativo di rielaborazione soggettiva e autonoma, ridefinendo la propria traiettoria esistenziale, allontanandosi dai percorsi prescritti dalla loro precedente occupazione e costruendo nuovi ancoraggi identitari (Ashforth - Schinoff, 2016; Nazar - Van der Heijden, 2014; Markus - Nurius, 1986; Oyserman - James, 2011). All'interno di questo contesto, gli individui possono intraprendere un percorso di ricostruzione identitaria, attingendo a immagini stereotipate e radicate nel contesto sociale di appartenenza, frequentemente fondate sulla dicotomia lavoro/non lavoro. Di fatto, quando la disoccupazione è di lunga durata, le persone spesso si adattano alla loro situazione interpretandola come una condizione quasi permanente e ricercando ancoraggi identitari influenzati da una visione neoliberista del lavoro (Markus - Nurius, 1986). In questi casi, la narrazione della condizione di non lavoro è spesso caratterizzata da un sentimento di mancanza e di insoddisfazione del proprio desiderio e diritto di lavorare.

In alternativa, però, nella condizione liminale che segue l'abbandono del lavoro, le persone possono impegnarsi in un processo di rielaborazione creativa e trasformativa, che favorisce l'emergere di nuove possibilità identitarie, svincolate dalle categorizzazioni convenzionali e aperte a traiettorie inedite di significazione del sé, favorendo un processo di adattamento e crescita personale (Swan et al., 2016; Tempest - Starkey, 2004). In questi casi, piuttosto che inseguire identità lavorative future incerte e sfuggenti, i disoccupati creano spazi "anti-strutturali" (Turner, 1974), all'interno dei quali sviluppano una visione di sé proattiva, orientata alla generazione di alternative al binomio tradizionale lavoro/non lavoro e a "**forme alternative di organizzazione**" (Jensen, 2021; Land - King, 2014; Parker et al., 2014; Cheney, 2014). A partire da "**posizioni identitarie liminali**", dunque, i disoccupati possono costruire nuovi sé lavorativi, sperimentando alternative concrete alla precarietà e alla marginalità socioeconomica. Queste posizioni liminali non rappresentano necessariamente una fase di attesa o di stasi, ma possono costituire uno spazio in cui attivare processi di rielaborazione identitaria e di esplorazione di nuove possibilità esistenziali e professionali grazie a pensieri divergenti e creativi al di fuori delle tradizionali forme di attività produttiva. In tale contesto, le persone non si limitano a reagire passivamente alle circostanze esterne, ma utilizzano attivamente la propria condizione liminale come una piattaforma per sviluppare nuove modalità di espressione, autodefinizione e azione.

L'esperienza di vivere entro uno "spazio liminale" non si esaurisce quindi nella riattivazione di identità lavorative pregresse, ma può favorire anche l'emergere di identità potenziali, talvolta indefinite, e di scenari occupazionali alternativi. Le **identità possibili**, intese come elementi costitutivi del sé futuro, si configurano come teorie operative che orientano il comportamento e il pensiero, proiettandoli verso ciò che "si potrebbe essere nel presente" o ciò che "si potrebbe diventare" nel futuro. In questo modo, le esperienze di liminalità facilitano la costruzione di nuovi significati e possibilità identitarie alternative, sostenendo l'individuo nel processo di reintegrazione o ristrutturazione della propria identità lavorativa (Oyserman - James, 2011).

Ancora una volta, le **identità possibili future** si presentano come entità dinamiche, adattabili e soggette a modificazioni progressive, influenzate sia dalle opportunità e dai vincoli contestuali, sia dai desideri e dalle aspirazioni del soggetto. Tali trasformazioni, inoltre, non sono necessariamente frutto di processi consapevoli o deliberati (Oyserman - James, 2011). È essenziale, infatti, considerare il ruolo delle influenze esterne e sociali nella costruzione delle identità possibili: la transizione attraverso uno spazio liminale è infatti profondamente condizionata dai discorsi e dalle narrazioni dominanti nella società. Le concezioni culturali, politiche ed economiche che definiscono il contesto sociale in cui gli individui sono inseriti contribuiscono a modellare le opportunità percepite e le modalità attraverso cui le identità lavorative vengono rielaborate e proiettate nel futuro. In questo senso, le identità possibili non sono solo il risultato di processi individuali, ma emergono anche dall'interazione con strutture sociali e narrative collettive che influenzano la percezione di sé e delle proprie potenzialità (Turner, 1974).

Peraltro, quando la disoccupazione, l'esclusione sociale o altre forme di crisi strutturale non colpiscono singoli individui in modo isolato ma intere comunità o, in alcuni casi, intere generazioni, si parla di **pubblic liminality**. In tali scenari, può verificarsi una trasformazione dell'ordine sociale dominante, mediata dalla formazione di nuovi legami collettivi e dalla ridefinizione delle relazioni sociali. Questi legami si consolidano attraverso l'esperienza condivisa di una "**communitas ideologica**", una forma di coesione sociale che si sviluppa in fasi di transizione collettiva, caratterizzate da incertezza, precarietà e cambiamento strutturale. All'interno di questa communitas, i membri di un gruppo, pur vivendo condizioni di instabilità e marginalità, sviluppano una visione comune delle proprie difficoltà e delle potenziali vie di risoluzione, creando un senso di solidarietà e appartenenza che trascende le tradizionali gerarchie sociali.

La condizione di liminalità collettiva non solo favorisce la rielaborazione delle strutture sociali esistenti, ma può anche portare a una ridefinizio-

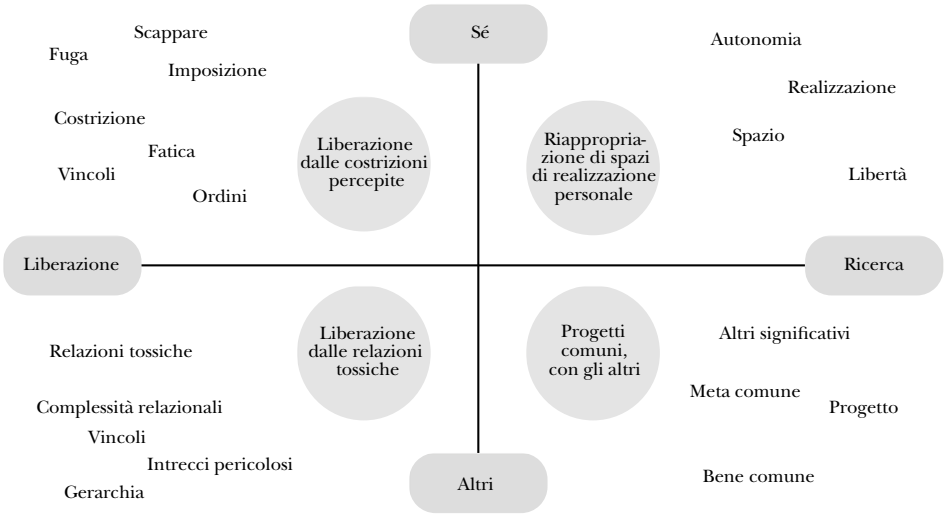
ne delle dinamiche di appartenenza e identità all'interno della comunità. In tale contesto, la liminalità diventa un terreno fertile per la sperimentazione di nuove forme di organizzazione sociale, in cui le identità individuali e collettive vengono rinegoziate e ricostruite in risposta alle pressioni esterne e alle condizioni di transizione. Attraverso questa ridefinizione, le comunità possono generare nuove narrative collettive, che sfidano le logiche dominanti, e aprono spazi per la creazione di alternative sociali, economiche e culturali. In questo senso, la *pubblic liminality* non rappresenta solo una fase di passaggio, ma un momento potenzialmente trasformativo, in cui le strutture sociali e le identità vengono riplasmate in modo significativo (Turner, 1987).

Questa agency creativa si manifesta spesso attraverso pratiche non convenzionali, non direttamente legate ai paradigmi della produzione economica tradizionale, come l'arte, l'attivismo sociale, l'imprenditoria informale o la partecipazione a reti comunitarie alternative. Tali pratiche offrono l'opportunità di costruire **identità multiple** e fluide, che sfidano le narrazioni dominanti legate al lavoro e alla produttività, permettendo di esplorare nuove forme di appartenenza, valore e significato. In questo modo, le posizioni identitarie liminali non solo facilitano l'adattamento a condizioni di precarietà, ma aprono anche spazi per la creazione di alternative socioeconomiche e culturali, spesso in contrasto con le logiche del sistema esistente. Questa capacità di generare nuove forme di identità e di agenzia rappresenta un potenziale trasformativo, in grado di ridefinire il rapporto tra individuo, lavoro e società in contesti di incertezza e transizione (Daskalaki - Simosi, 2018).

Quattro percorsi per uscire dal lavoro

Allo scopo di indagare le transizioni identitarie ricostruite dagli intervistati, in primo luogo, abbiamo esplorato i vari percorsi che, secondo le loro narrazioni, li hanno condotti a lasciare volontariamente il posto di lavoro; in secondo luogo, abbiamo esaminato i significati che associano alla loro attuale condizione di inattività economica. Dalla nostra analisi, è emerso che le transizioni identitarie narrate dagli intervistati possono essere organizzate in funzione di due principali assi – *Liberazione vs. Ricerca* e *Sé vs. Altri* – che, incrociandosi, generano quattro posizioni identitarie liminali (Figura 1).

Figura 1 - *Posizioni identitarie emerse dalle narrazioni degli intervistati*



Qui di seguito descriviamo i significati associati dagli intervistati al passaggio dall'attività lavorativa all'inattività riconducendoli alle quattro posizioni generate dall'incrocio degli assi *Liberazione vs. Ricerca* e *Sé vs. Altri*. L'organizzazione lungo questi due assi principali serve a illuminare i vari percorsi con cui le transizioni dall'attività all'inattività si possono verificare e le molteplici sfaccettature con cui le posizioni identitarie liminali connesse all'inattività economica si presentano. Pur non esaurendo completamente la complessità e la ricchezza delle narrazioni degli intervistati, a nostro giudizio, la tipologia che proponiamo può essere interpretata come una chiave di lettura utile a comprendere almeno alcuni dei percorsi identitari che chi decide di abbandonare il lavoro può percorrere.

Liberazione dalle costrizioni del lavoro: Chi sei quando smetti di correre?

Il primo quadrante (Liberazione, Sé) rappresenta coloro che scelgono di lasciare il proprio impiego al fine di liberarsi da vincoli o limitazioni ritenute come insostenibili, secondo una visione profondamente individualistica. Le parole maggiormente utilizzate sono "fatica", "scappare", "imposizione", "costrizione" e "vincoli". I termini denotano una concezione negativa e degradata del lavoro, percepito come una forza opprimente che impedisce l'autorealizzazione e la crescita individuale, ed evidenziano il bisogno di liberarsi da queste limitazioni che sono vissute come intollerabili. Il lavoro è percepito come un elemento che non solo limita la libertà individuale,

ma che ha anche un impatto negativo sul benessere psicologico, in quanto impedisce di esercitare la propria autonomia e capacità di autodeterminarsi. La decisione di abbandonare il lavoro è vista come una "fuga", motivata dal bisogno di recuperare il controllo sulla propria vita, allontanandosi dalle costrizioni che limitano la propria libertà. Le costrizioni percepite si riferiscono a diversi aspetti della vita lavorativa. Tra i fattori più citati che concorrono a definire questo tipo di transizione emergono i seguenti temi.

Il **carico di lavoro** viene percepito come **eccessivo** e incompatibile con uno stile di vita equilibrato, contribuendo a generare un'esperienza costante di stress e frustrazione. Il peso del lavoro non solo si rivela fisicamente insostenibile, ma viene anche interpretato come un ostacolo alla possibilità di vivere pienamente il proprio tempo libero. Questa condizione porta spesso a un senso di alienazione, in cui gli individui faticano a conciliare le esigenze professionali con i propri bisogni personali e relazionali. Il lavoro rischia di trasformarsi in una fonte di malessere, limitando non solo la libertà individuale, ma anche la capacità di trovare un equilibrio tra impegni e momenti di riposo.

Alla fine della giornata mi sentivo spesso troppo stanco per godermi il tempo libero, i miei amici uscivano e io dormivo, delle volte andavo anche io ma poi la mattina dopo era una fatica, sentivo che non ne valeva la pena (Carlo, 50 anni).

Un altro aspetto significativo che emerge è la **rigidità degli ambienti lavorativi**, caratterizzati da modalità di funzionamento oppressive che limitano le opportunità di espressione della propria identità e creatività. In queste situazioni, l'individuo si sente intrappolato in un sistema che non solo non favorisce l'autodeterminazione, ma nega anche la possibilità di esplorare e affermare una propria visione del mondo. Questa mancanza di flessibilità e apertura contribuisce a creare un clima di frustrazione e disillusione, in cui le persone percepiscono di non poter contribuire in modo significativo o autentico. Il lavoro è un luogo di alienazione, dove il potenziale umano viene sacrificato in nome di logiche organizzative che privilegiano il controllo e l'oppressione rispetto alla crescita personale.

D.: *Se dovessi usare un'immagine per farmi capire che atmosfera c'era sul lavoro, quale useresti?* R.: Degli animali allo zoo. Nel senso che ci trovavamo a dover inglobare tutta la nostra vita nell'ambito lavorativo, gli unici hobby accettati erano in campo sportivo e la presenza di eventuali partner o famiglie era quasi un malus (Fabio, 36 anni).

Un'ulteriore fonte di costrizione è rappresentata dalle **attese di ruolo**, sperimentate come troppo esigenti. Le persone sentono di essere costrette a spendere troppe energie per sostenere le richieste provenienti dal lavoro, tanto che, una volta a casa o nel tempo libero, non riescono a fare altro

che cercare di recuperare dalla fatica accumulata. Non rimane spazio per dedicarsi a sé stessi o ai propri interessi personali. Anche il riposo, in queste condizioni, diventa funzionale al lavoro: è visto come un momento necessario per ricaricare le energie e affrontare un nuovo giorno di impegni. Questo circolo vizioso porta a una sensazione di vuoto, in cui la vita sembra ridursi a una mera alternanza tra fatica e recupero, senza lasciare spazio per la realizzazione personale o il piacere autentico.

Quante ore [lavoravo]? Di solito io dalle 8 del mattino, poi si finiva alle 5 il lavoro normale, però io, anche con M., andavamo fino alle 8 la sera, le 12 ore: saltata l'ora del pranzo che non c'è più neanche quello, però le 12 ore tranquilli, sicuramente mai saltato un sabato, neanche quando rientravamo alle 3 di notte il venerdì, però sabato si va a ripulire tutto […] [Chi abita qui] è quello che, se fa meno di 12 ore al giorno, è un lazzarone, perché quello è, "schiena di vigile" ti chiamano se non fai il sabato o se fai meno di 12 ore. E allora ce l'hai inculcato nella cultura [di qui]. Il peso della responsabilità, perché c'era tutto lì, c'era la mia famiglia, c'era la famiglia di mio padre, che non si rendeva conto di come fosse il mondo […] io non dormivo di notte, non uscivo la sera con gli amici […] Di notte mi svegliavo alle 2 di notte, andavo in azienda perché poi facevamo i tre turni, mi alzavo di notte alle 3 "cosa faccio qua… andavo giù", il sabato, la domenica a pulire da solo (Simone, 56 anni).

L'obiettivo perseguito da coloro che ricadono in questa tipologia di transizione non è necessariamente la realizzazione di un progetto ben definito o orientato a un fine preciso, ma si configura piuttosto come un'esperienza di sospensione dalle convenzioni sociali e dalle strutture normative che definiscono la vita professionale. In altre parole, le persone appaiono soprattutto motivate dal desiderio di **liberarsi da un insieme di vincoli e aspettative sociali** che, ritenute imposte e alienanti, non consentono una vera espressione della propria essenza e identità.

In questo contesto, la ridefinizione dell'identità si presenta come una forma di de-costruzione del sé, un processo di emancipazione dalla schiavitù del lavoro da cui emerge una nuova concezione di sé definita sulla base dell'assenza dei vincoli dei ruoli professionali.

Emblematico di questo tipo di transizione identitaria e della posizione identitaria cui spesso conduce è il percorso ricostruito da Alessandro (42 anni, sposato con due figlie), che ha abbandonato il lavoro di infermiere cui aveva dedicato 13 anni della sua vita:

Ci sono stati periodi in cui io lavoravo anche 10-12 ore al giorno. [...] Facevo tanta fatica a riuscire a trovare un equilibrio tra la mia realtà lavorativa e la mia vita personale. […] Sicuramente il fatto di avere una famiglia e sapere di non potermi dedicare a loro in un certo modo è stata forse la motivazione più grande. Oltre al fatto che molto spesso mi sentivo esaurito da un punto di vista fisico ed emotivo a causa della pesantezza del lavoro. Io ho lavorato in ospedale per circa 13 anni, che non sono pochi, ma ero arrivato a un punto in

cui mi bastavano. Probabilmente sono cambiate le mie priorità e la mia visione su tante cose. [...] Quando tu arrivi al punto in cui capisci che la tua vita non ti sta dando il 100% di quello che vorresti, i sentimenti che senti sono estremamente contrastanti. Io avevo dei momenti in cui mi svegliavo la mattina e pensavo: "arrivo in ospedale e do le dimissioni". Altre mattine in cui non mi sarei mai visto senza il mio lavoro. Quindi l'unica cosa che puoi fare è pensare concretamente a ciò che più ti fa star bene e a ciò che non ti fa star bene al 100%. Perché io non ho lasciato il mio lavoro perché il mio lavoro non mi piaceva, io ho lasciato il mio lavoro perché per me la mia vita non era più sostenibile. Io volevo fare anche altro, e quell'altro il mio lavoro non me lo permetteva di fare (Alessandro, 42 anni).

La transizione verso una vita liberata dal giogo del lavoro apre uno spazio liminale, indefinito e privo di ancoraggi identitari che possano aiutare il soggetto a costruire una nuova identità in senso positivo. Questo stato di sospensione, se da un lato rappresenta una rottura necessaria con modelli percepiti come oppressivi, dall'altro rischia di lasciare l'individuo in una condizione di incertezza, in cui la mancanza di punti di riferimento rende difficile la costruzione di un nuovo progetto di vita autentico e significativo.

Io non mi sono mai sentito un fallito, però il pensiero di aver studiato per così tanti anni, aver lavorato per 13 anni, essere riuscito a superare tante cose, e poi lasciare tutto mi dava un senso di fallimento. Come se non fossi stato in grado di gestire tante cose, come la pesantezza del lavoro, come il bilanciamento tra la mia vita personale e quella lavorativa. Poi pensavo: tante persone ce la fanno, perché io non riesco? […] Io mi sono reso conto di avere necessità nuove, io avevo bisogno di vivermi in modo diverso la mia famiglia. Questa cosa mi veniva tantissimo quando magari ci trovavamo a cena con gli amici e veniva raccontata qualche iniziativa a cui tutti i genitori avevano partecipato, tranne me. E io sentivo un senso di vuoto enorme, perché mi sentivo proprio come se io mi perdessi dei momenti fondamentali sia per le mie figlie che per la mia famiglia. Il fatto che tutti i papà andassero alla recita e io non c'ero, il fatto che i papà andassero due volte a settimana a prenderli a scuola, e io non potevo (Alessandro, 42 anni).

L'autodefinizione avviene attraverso il confronto con la vita lavorativa passata per privazione. L'identità, che emerge anche dalle interazioni con gli altri e dal confronto sociale, è fondata sulla negazione e sull'opposizione ai valori neoliberisti tipici del mondo contemporaneo, senza che si riesca a trovare una via alternativa per affermare sé stessi in modo costruttivo al di fuori della sfera strettamente privata della propria famiglia.

Sono passati 5 anni e non potrei essere più che felice della mia scelta, però ti dico che durante il percorso non è stato semplice. [...] Io sono passato comunque da essere un papà lavoratore ad essere solo un papà, ovviamente cosa bellissima, ma nella quotidianità non semplice da gestire. [...] Uno scoglio difficile da superare per me, forse è una cosa stupida, però è stato realmente così, era l'idea che nella mia famiglia io ero il papà e mia moglie era lavoratrice. Forse questa cosa non disturbava tanto me, quanto l'idea degli

altri, la paura di un giudizio. [...] Non avrò nuovi obiettivi in ambito lavorativo, ma questo non vuol dire che non li possa avere al di fuori. Sicuramente un mio obiettivo è quello di essere sempre più un papà migliore (Alessandro, 42 anni).

Riappropriazione di spazi di realizzazione personale: "Una nuova versione di me stesso"

La tipologia di transizione identitaria corrispondente al secondo quadrante (Ricerca, Sé) si caratterizza per una marcata tensione verso la crescita individuale e l'autorealizzazione. L'abbandono del lavoro, in questo caso, non è visto come una semplice fuga dalle responsabilità o dalle difficoltà professionali, ma come un atto intenzionale di ricerca e trasformazione. Si tratta di un processo consapevole, volto a trovare attività e progetti che rispecchino più autenticamente le proprie inclinazioni, passioni e valori personali. In questo tipo di transizione identitaria, le parole semanticamente più rilevanti e frequentemente utilizzate sono "autonomia", "realizzazione", "progetto", "spazio" e "libertà". Questi termini rivelano una significativa tendenza orientata verso la pianificazione e l'attuazione di percorsi finalizzati al conseguimento di obiettivi personali: essi denotano una forte tensione all'esercizio di un controllo sulle proprie attività, nonché una spiccata attitudine alla definizione autonoma di obiettivi, priorità e strategie di azione, quindi una forte spinta verso la crescita individuale e il perseguimento di traguardi ritenuti per sé stessi significativi. L'autodeterminazione emerge così come un tema dominante.

La decisione di abbandonare il lavoro è motivata dal desiderio di dedicarsi a progetti che permettano di esprimere la propria originalità e sensibilità, nonché dall'interesse nel coltivare competenze, passioni o talenti personali che non trovano spazio nella routine lavorativa tradizionale. C'è anche una forte necessità di **esplorare nuove dimensioni identitarie** e culturali, che risultano difficilmente accessibili all'interno dei limiti imposti dal lavoro tradizionale. La volontà di investire tempo ed energia in progetti creativi, culturali o sociali che riflettano valori personali più autentici e profondi è un altro aspetto che emerge, insieme alla ricerca di esperienze che promuovano una crescita interiore o spirituale, lontana dalla frenesia e dalle pressioni della vita lavorativa. I soggetti appartenenti a questo gruppo riferiscono un'impellente necessità di intraprendere percorsi che consentano loro di perseguire obiettivi personali e professionali più in linea con il loro Sé autentico e i loro desideri profondi.

Questa spinta al cambiamento può manifestarsi in modi diversi, tra cui l'iscrizione a corsi di formazione per acquisire nuove competenze, la partecipazione a esperienze artistiche o ludiche che stimolino l'espressione in-

dividuale o l'individuazione di spazi o tempi dedicati alla scoperta e all'approfondimento di nuovi interessi. Il bisogno di apprendere, sperimentare e reinventarsi diventa quindi il motore principale di questa scelta di vita, spesso accompagnata da un forte desiderio di indipendenza e autodeterminazione.

> Io sono arrivato a chiedermi "ok, mi piace tutto quello che faccio, ma perché lo faccio?" Cioè trovare risposta a una domanda del genere penso sia davvero difficile […] La mia decisione appunto di licenziarmi e prendere un'altra direzione nasce da un bisogno di trovare nuove strade, esplorare nuovi orizzonti, crescere anche in modi che in azienda non avrei potuto fare. Quando fai un percorso del genere, non sei mosso da un qualcosa contro qualcuno o un qualcosa contro una specifica situazione, è una cosa che arriva passo per passo, che ti permette poi di crescere come persona, magari anche come professionista, non so. Sicuramente a oggi vedo più una crescita personale come fattore fondamentale. […] Mi ritengo interessato a capire quali altri stili di vita mi possono soddisfare. Sì, probabilmente può essere intesa come una ricerca. […] Mi sono sempre trovato bene in azienda, avevo uno stile di vita che non mi dispiaceva per certi versi perché era comodo. Però penso di poter trovare qualcosa che mi piaccia ancora di più, e sicuramente non voglio privarmene. […] Io penso che non si debba avere paura del viaggio, non bisogna avere paura di prendere una decisione: è questo il primo scoglio da superare (Stefano, 30 anni).

Molti intervistati hanno custodito un desiderio di realizzazione personale che non ha mai trovato possibilità di attuazione a causa degli impegni legati al lavoro. In aggiunta, si osserva un forte desiderio di affermazione personale e una volontà di autodeterminazione, aspetti che si configurano come elementi centrali nelle narrazioni degli intervistati. Questo suggerisce un orientamento verso la realizzazione individuale, la crescita autonoma e l'autosufficienza decisionale, evidenziando una motivazione intrinseca al raggiungimento di una piena espressione del proprio potenziale. Tuttavia, questa ricerca di indipendenza non è priva di sfide: il bisogno di libertà e controllo si scontra spesso con le difficoltà pratiche di costruire un percorso coerente e sostenibile, soprattutto in un contesto sociale che non sempre favorisce tali aspirazioni. Le tensioni tra l'ideale di autorealizzazione e le limitazioni imposte da vincoli esterni, come le norme sociali, le pressioni economiche o le dinamiche relazionali, emergono come un tema ricorrente, sottolineando la complessità del processo di autodeterminazione.

Inoltre, la necessità di bilanciare **autonomia e interdipendenza** si rivela un aspetto cruciale, poiché l'individuo deve giostrarsi costantemente tra il desiderio di autogestione e l'inevitabile influenza di altri attori presenti nel contesto. Questa dialettica tra libertà individuale e adattamento sociale rappresenta un nodo centrale nell'analisi delle dinamiche psicologiche e comportamentali di questo tipo di transizione identitaria.

La mia convinzione […] era di non stare troppo nella parte da impiegato perché io avevo già in testa per me qualcos'altro […] Al sessantesimo anno di età più o meno ho dato proprio le dimissioni. [Dedicarsi al disegno] è sempre stato sotto le ceneri, ben vivo fino a che poi è diventato un fuocherello al quale mi sto riscaldando. [...] Quindi è una cosa che si radica ai tempi dell'adolescenza. […] Avevo cominciato l'Accademia di studi, ma subito dopo mio padre mi prospettò una conoscenza che poi mi ha portato alla banca. L'Economia e Commercio sembrava fosse un titolo necessario, non lo è stato perché sono entrato che ancora non ero laureato, però era la scelta per seguire i dettami di mio padre. Quindi abbandonare ancora una volta l'ambizione artistica. Ecco, probabilmente se mi avessero lasciato fare, avrei avuto meno patimenti. […] In effetti, non ho mai guardato troppo all'aspetto finanziario o perlomeno non quanto avrei dovuto, perché con una famiglia… però ecco, non abbiamo figli. Quindi già questo ha aiutato, perché ti voglio vedere a fare quello che ho fatto io, con le tante spese che servono per mantenere fino agli studi e al lavoro i figli (Paolo, 65 anni).

Molti intervistati descrivono il desiderio di costruire una vita che sia più coerente con i propri valori, aspirazioni e necessità, cercando di raggiungere un equilibrio tra soddisfazione professionale e benessere personale. Questo percorso di trasformazione non è privo di sfide: richiede un notevole sforzo di introspezione e una ridefinizione delle priorità, ma viene vissuto come un'opportunità per riconquistare **un senso di autenticità e di scopo**. La ricerca di una vita più significativa e allineata ai propri desideri rappresenta, per questi individui, una vera e propria rinascita, in cui il lavoro non è più il centro dell'esistenza, ma diventa uno strumento al servizio di una realizzazione più ampia e profonda.

Già con l'ultimo master in Public History immaginavo una strada diversa, parallela alla scuola ma con uno scopo più ampio. C'era già la sensazione che non fosse tutto lì, che cercassi qualcosa che andasse oltre. Non direi che ci sia stato un malessere iniziale seguito da un'epifania, ma una sorta di "chiamata" che sentivo dentro. […] Come Dante nel mezzo del cammin di nostra vita, avevo 48 anni, e mi sono ritrovato in una selva oscura. La strada indietro era chiara, ma non mi ci sentivo più. Andare a scuola con il sorriso non era più la norma, e mi sembrava di dover cambiare, anche se non sapevo ancora bene cosa stessi cercando (Lorenzo, 52 anni).

Questo percorso di transizione è accompagnato da una ridefinizione della propria identità che si sviluppa attraverso una maggiore consapevolezza di sé e una ricerca di autenticità. Lontani dalle tradizionali strutture lavorative, percepite come rigide e limitanti, si privilegiano modalità di espressione più libere, che permettano di sentirsi pienamente realizzati. L'orientamento identitario che emerge non è solo legato (per differenza) alla sfera professionale, ma coinvolge anche il modo in cui queste persone vedono sé stesse nel mondo e nelle relazioni con gli altri.

La posizione identitaria che emerge in questa transizione è caratterizzata da un forte senso di autodeterminazione, unito alla volontà di costruire un percorso di vita che sia in armonia con le proprie aspirazioni più profonde. La ricerca di significati percepiti come validi diventa quindi una priorità, che porta a prendere decisioni coraggiose e a intraprendere nuove strade, anche a costo di uscire dalle certezze e dalle convenzioni sociali consolidate.

Rappresentativo di questo tipo di transizione identitaria e della posizione identitaria che ne deriva è il caso di Alberto (48 anni, sposato con tre figli), che ricostruisce così il percorso che lo ha portato ad abbandonare il lavoro da direttore di banca.

> Mi sono quindi reso conto che il mio lavoro mi stava consumando, la soddisfazione per la mia posizione è stata sostituita dal peso che il mio lavoro aveva acquisito. A quel punto mi sono fatto una domanda: è davvero questo quello che voglio? È davvero questo quello che sognavo per me? [...] Ho capito che l'unica cosa che io volevo era essere una figura più presente a casa, essere un marito più attento, avere più tempo per vivere, senza la costante corsa contro il tempo che il mio lavoro aveva iniziato a impormi. Ovviamente, parlandone così, forse potrei banalizzare quello che ho vissuto. In realtà è stato un percorso davvero tortuoso, ma perché la scelta che si compie è tortuosa. Soprattutto nel momento in cui hai investito tutta la tua vita nel costruirti una posizione lavorativa e un futuro lavorativo. [...] Il risultato arrivava, perché il mio lavoro l'ho sempre fatto nello stesso modo, e non ho mai avuto problematiche sui risultati. Il problema era che non mi sentivo più soddisfatto. [...] Io mi sono sentito come se fossi in mare aperto su una barca durante un temporale. Inizialmente speri semplicemente che passi e che la situazione migliori, ma poi ti rendi conto che il mare è sempre agitato; quindi, l'unica soluzione che hai è quella di spostarti in un porto sicuro, in un posto più calmo, in cui vivi più serenamente. È come se dovessi smetterla di combattere le onde e scegliere una strada diversa, più tranquilla e più in sintonia con me. […] La mia difficoltà più grande è stato il timore del fallimento e probabilmente anche il fatto di dover re-inquadrare chi sono. La nuova domanda a cui io dovevo rispondere era: "chi sono adesso senza lavoro?" [Se dovessi usare un aggettivo per descrivermi ora,] direi "rinato", perché mi sento di aver costruito una nuova versione di me stesso (Alberto, 48 anni).

Liberazione da relazioni lavorative tossiche: "Ancora una ferita aperta"

Nel terzo quadrante (Liberazione, Altri), il tema della relazione con gli altri è determinante, anche se in senso negativo. Le parole maggiormente citate dagli intervistati sono **relazioni tossiche**, **complessità relazionali**, **vincoli**, **intrecci pericolosi** e **gerarchia**. I legami professionali e le interazioni lavorative vengono descritti come una delle principali fonti di criticità e di

difficoltà. Gli intervistati rievocano esperienze di conflitti interpersonali, ambienti lavorativi caratterizzati da un'elevata tensione o da sbilanciamenti evidenti nelle dinamiche di potere, che hanno minato la serenità e la stabilità del clima organizzativo. La decisione di lasciare il posto di lavoro è ricostruita come una risposta alla necessità di allontanarsi da dinamiche relazionali percepite come dannose o disfunzionali, che compromettono il benessere psicologico dell'individuo: si configura dunque come una scelta drastica ma necessaria, dettata dalla necessità di ripristinare un equilibrio psicologico compromesso. Questo passo riflette il bisogno di sottrarsi a un ambiente che non solo compromette il benessere professionale, ma incide profondamente anche sulla sfera personale e sulla qualità di vita. Per molti intervistati, questa scelta è l'unica via per riconquistare un senso di serenità e di controllo sulla propria esistenza, liberandosi da dinamiche relazionali logoranti e da situazioni percepite come insostenibili. Molti intervistati sottolineano come queste esperienze relazionali negative abbiano avuto un impatto profondo sulla loro autostima e sulla fiducia negli altri, portandoli a riconsiderare non solo il loro rapporto con il lavoro, ma anche il modo in cui intendono le relazioni in generale. Per coloro che hanno vissuto esperienze particolarmente negative, la scelta di abbandonare il lavoro rappresenta un atto di coraggio e di autodifesa, un modo per riappropriarsi della propria vita e per ricostruire un'identità personale positiva. La scelta di abbandonare il lavoro diventa, quindi, un atto di autoprotezione, un tentativo di preservare la propria integrità emotiva e di ritrovare un senso di controllo sulla propria vita. Questo aspetto evidenzia come, per molti, il benessere relazionale sia una priorità irrinunciabile, la cui importanza supera quella della stabilità economica o professionale.

I rapporti di potere e gerarchici presenti nel mondo del lavoro sono percepiti nei termini di dinamiche relazionali logoranti e costrittive. Le relazioni, spesso solo strumentali e talvolta anche violente, generano un senso di frustrazione e di ingiustizia profonda.

Con lui [il collega], [il datore di lavoro] è sempre stato puntuale con i pagamenti, con me no. Allora non è giusto che con una persona sei puntuale, con l'altra no, anche perché io, la mia busta paga era 1.000 euro al mese, 1.100. L'altro, per carità con competenze diverse, orari diversi e prezzi diversi costava 6.000 euro ogni mese. Allora i 6.000 li trovi puntuali, i 1.000 non li trovi. Allora […] io ho mandato tramite sindacato la lettera che mi licenzio e basta […] Ho visto che si è comportato con due facce: con me era una cosa, con l'altro era un'altra […] Questo modo di fare, di dire, di avere questa doppia faccia […] Un giorno gli ho detto [al datore di lavoro]: guarda, mi servirebbe avere lo stipendio. Mi ha risposto: ma sì, ma tanto te non hai bisogno, anche se ti do i soldi fra due mesi non ti cambia. Non è un discorso che si fa alle persone […] è rimasta in me questa amarezza nel senso che la persona per cui lavoravo aveva due pesi e due misure (Filippo, 52 anni).

I rapporti con i colleghi sono riportati nei termini di una **competizione costante** e latente, che mina profondamente la serenità e il benessere psicologico all'interno degli ambienti di lavoro. Questa dinamica relazionale, caratterizzata da tensioni e rivalità, contribuisce a creare un clima ostile e poco collaborativo, rendendo difficile la costruzione di legami positivi e produttivi. La necessità di recarsi ogni mattina in un contesto in cui le relazioni interpersonali sono inquinate da conflitti e incomprensioni è identificata come il motivo principale che ha portato all'allontanamento dal lavoro. I colleghi, anziché essere percepiti come potenziali risorse o alleati, vengono vissuti come fonti di stress continuo e logorante, con un impatto negativo sia sulla performance professionale sia sul benessere individuale. In tale scenario, la mancanza di supporto reciproco e la difficoltà nel trovare un equilibrio tra cooperazione e competizione amplificano ulteriormente il disagio, rendendo l'ambiente lavorativo un contesto fortemente disfunzionale.

Le aziende mentono quando dicono che le persone sono al centro. La verità è che sei solo, in una giungla dove devi farti spazio a gomitate. Ho imparato che per sopravvivere devi usare i colleghi come scalini. Sorridere, stringere mani, ma sempre con il calcolo in testa: "Come mi può essere utile questa persona?". È una degenerazione continua dei rapporti umani. Questa logica spietata trasforma l'ufficio in un ring, dove vince chi è disposto a calpestare gli altri. Non è lavoro, è una guerra di tutti contro tutti, e l'unico obiettivo è emergere, indifferentemente su chi ci si lascia alle spalle (Gianpiero, 47 anni).

In questo tipo di transizione identitaria emerge in modo evidente anche il tema della violenza nei luoghi di lavoro. Le relazioni interpersonali non si limitano a essere tese o conflittuali, ma sfociano talvolta in veri e propri atti di bullismo, mobbing e sopraffazione. Gli intervistati sono stati sia vittime dirette di queste **dinamiche tossiche** sia testimoni di episodi di prevaricazione e ingiustizia, il che ha reso l'ambiente lavorativo insostenibile. La decisione di abbandonare il lavoro appare motivata dalla necessità urgente di sottrarsi a un contesto segnato da relazioni oppressive e da una violenza ormai conclamata. Il desiderio di uscire da questa situazione non si configura come una scelta superficiale o impulsiva. Al contrario, si tratta di una reazione ponderata nel tempo e vissuta come inevitabile di fronte alla costante esposizione a dinamiche nocive per il benessere psicologico e fisico.

Nel mio vecchio ufficio, la violenza era quotidiana. Il mio capo, per esempio, aveva l'abitudine di escludermi sistematicamente dalle email importanti e poi, in riunione, mi apostrofava davanti a tutti con frasi come: "Se tu fossi meno incompetente e fossi al corrente delle cose, forse capiresti". Io non sono stato solo una vittima, ma anche un testimone di queste dinamiche tossiche. Arrivare in azienda era un incubo. Alla fine, andarmene non è

stata una decisione presa a cuor leggero. È stata una reazione necessaria, maturata con il tempo, per proteggere la mia salute. L'unica scelta possibile di fronte a quella violenza psicologica costante (Luigi, 51 anni).

Questa transizione identitaria è spesso vissuta con una forte carica emotiva, accompagnata da sentimenti di frustrazione, paura e senso di ingiustizia. Tuttavia, secondo molti intervistati, l'abbandono del lavoro rappresenta un atto di autodifesa e di affermazione estrema della propria dignità. Sul piano individuale, la posizione identitaria che ne deriva reca comunque i segni della conflittualità passata e non contempla significativi progetti di realizzazione di sé né nella sfera privata né nel più ampio contesto sociale.

Questa transizione identitaria emerge con chiarezza dalla storia narrata da Edoardo (51 anni, sposato con due figlie), che ha abbandonato il suo posto di lavoro presso una società di sviluppo software per la gestione del personale. Anche in questo caso, affiora la difficoltà nell'affrontare ed elaborare questo delicato passaggio.

Mi sono state fatte alcune cattiverie, cercando di rovinare il mio lavoro, non considerando che quel lavoro io lo facevo al posto del mio capo che non sapeva organizzarsi. Quindi io lavoravo per lui e, dall'altra parte, lui rovinava il mio impegno. La cosa che mi fa più male è che, per lavorare come ho lavorato io, ho rinunciato a tantissime cose e vederle rovinate da una persona che non è competente è davvero difficile da accettare. […] Io penso che una delle motivazioni sia il fatto che io sono più grande di loro di età e ho un'esperienza maggiore nel campo e questa cosa a volte non viene accettata solo perché i due ruoli sono diversi. […] Non è semplice avere il coraggio di lasciare un posto di lavoro in cui sei da 23 anni; quindi, ho aspettato fin quando poi non ce la facevo più. […] Per me è stato davvero complicato accettare il fatto che la mia testa stava pensando di lasciare il lavoro dopo aver dedicato una vita a questo. [...] All'inizio, io l'ho vista come una sconfitta, il fatto di andarmene per me voleva dire un po' come darla vinta a loro. […] Per me è ancora una ferita aperta, io a oggi non lavoro, però lavorare mi manca. Non mi manca sacrificare la mia vita per il lavoro, però la soddisfazione lavorativa mi manca (Edoardo, 51 anni).

Progettualità relazionali e cooperative: Ricominciare insieme

Nelle narrazioni riconducibili alla transizione identitaria del quarto quadrante (Ricerca, Altri), ricorre l'espressione "progetto comune", che sottolinea l'importanza della cooperazione e dell'interdipendenza positiva. Un altro termine ricorrente è "realizzazione", che suggerisce un legame con il concetto di autorealizzazione, intesa come il raggiungimento del proprio potenziale attraverso l'impegno in attività significative e orientate a uno scopo. In questo contesto, la realizzazione non è solo individuale, ma si

estende a una dimensione collettiva, dove il contributo personale è percepito come parte integrante di un progetto più ampio. Ciò può generare un senso di significato esistenziale, in cui l'individuo trova un proposito nel partecipare a iniziative che trascendono i propri interessi personali. Un altro termine frequente è "bene comune", che evidenzia una propensione all'altruismo e alla moralità prosociale, in cui le azioni sono guidate da principi etici volti a favorire il benessere collettivo. Questo orientamento può essere associato a un senso di responsabilità sociale e a una visione del mondo basata sulla reciprocità e sulla fiducia negli altri, in cui l'individuo si percepisce come parte di una comunità coesa e orientata a fini condivisi.

Queste parole "dense" possono essere interpretate come espressione di dinamiche legate al bisogno di trovare una propria realizzazione in progetti che prevedono la presenza di altri attori esterni alla sfera della propria vita privata e da un bisogno di appartenenza che spinge a cercare connessioni significative nel contesto sociale più ampio sulla base di obiettivi e valori condivisi. Queste dinamiche possono essere lette come una risposta adattiva al bisogno di ridurre l'incertezza tipica dei contesti sociali complessi. La creazione di progetti comuni e la focalizzazione su obiettivi collettivi forniscono una struttura cognitiva e sociale che aiuta gli individui a orientarsi, riducendo l'ambiguità e favorendo un senso di coerenza e controllo sulla realtà. Questi elementi rivelano una profonda interazione tra bisogni psicologici individuali e dinamiche sociali, in cui la connessione con gli altri diventa un mezzo per raggiungere sia il benessere personale sia quello collettivo.

In questo tipo di transizione identitaria, la decisione di abbandonare il posto di lavoro non viene vissuta come una fuga da un ambiente insoddisfacente, ma come una scelta consapevole e proattiva. Essa è guidata dalla ricerca di un contesto in cui sia possibile realizzare **progetti dal forte impatto sociale**, dotati di un valore intrinseco e in grado di generare un cambiamento positivo. L'aspirazione principale è quella di inserirsi in un ambiente in cui le dinamiche interpersonali siano più autentiche, collaborative e orientate al bene comune, favorendo così un senso di appartenenza e realizzazione collettiva.

> Lasciare il mio lavoro non è stato un atto di fuga, ma una scelta proattiva e profondamente consapevole. Non potevo più accontentarmi di un ruolo che mi dava solo uno stipendio. Sentivo l'urgenza di dedicare le mie energie a progetti con un reale impatto sociale, che avessero un valore intrinseco e generassero un cambiamento positivo. La mia aspirazione principale era trovare un contesto dove le relazioni fossero autentiche e collaborative, non tossiche e competitive. Un ambiente orientato al bene comune, dove potessi contribuire a qualcosa di più grande e ritrovare un vero senso di appartenenza e realizzazione, insieme agli altri (Arturo, 37 anni).

La critica al modello neoliberista del lavoro è evidente nelle narrazioni di questi intervistati. Il lavoro viene visto come un ostacolo rispetto alla possibilità di dedicarsi a progetti più rilevanti dal punto di vista sociale, che contribuiscano in modo significativo al benessere collettivo. Emerge il bisogno di cambiare radicalmente la concezione del lavoro come fine a sé stesso, sostituendola con una visione che promuova una maggiore attenzione ai legami interpersonali, alla cooperazione e alla realizzazione di obiettivi comuni. L'impegno in attività che non solo rispondono a bisogni economici, ma che soprattutto esercitano un impatto positivo sulla società rappresenta un valore fondamentale per chi percorre questa transizione identitaria.

L'abbandono del lavoro, in questa prospettiva, costituisce la condizione necessaria per concentrarsi su qualcosa di significativo per sé e per gli altri, in sintonia con i propri valori e con l'aspirazione a partecipare attivamente a progetti che rafforzino il senso di comunità e la connessione sociale. Questo tipo di scelta è influenzato dal desiderio di contribuire in modo significativo a iniziative valide non tanto a livello individuale bensì a livello sociale, ovvero che abbiano un impatto tangibile positivo sulla collettività. In questa ottica, l'abbandono del lavoro ha un duplice scopo: quello di soddisfare il bisogno personale di autorealizzazione e quello di arricchire la società attraverso l'impegno in cause comuni. Si manifesta, quindi, una spinta a investire in relazioni che promuovano sia la crescita individuale sia quella collettiva, tra loro strettamente interconnesse.

Tra le motivazioni principali che spingono gli individui a fare questa scelta, emergono aspetti legati alla partecipazione a progetti orientati al bene collettivo. Le persone si sentono attratte dall'opportunità di impegnarsi in attività che favoriscano una **crescita individuale e collettiva**, creando al contempo un senso di responsabilità condivisa e un legame di cooperazione che trascende l'ambito lavorativo tradizionale. La ricerca di un senso di appartenenza e di cooperazione è, infatti, un elemento fondamentale in questa transizione identitaria, dove gli individui non cercano solo il riconoscimento e la realizzazione personale a livello individuale, ma desiderano anche contribuire alla costruzione di reti sociali che siano solidali e basate sulla fiducia reciproca.

Lasciare il mio impiego in una multinazionale è stata una scelta dettata dal rifiuto di un modello di lavoro che mi alienava. Non volevo più essere un ingranaggio in un sistema che persegue solo il profitto. La svolta è stata unirmi a una cooperativa che fornisce assistenza domiciliare agli anziani, un servizio che lo Stato fatica a garantire. Qui, il nostro obiettivo non è il fatturato, ma la qualità della vita delle persone. Ogni giorno, costruiamo relazioni autentiche con i nostri assistiti e le loro famiglie, creando una vera e propria comunità di supporto. Finalmente, il mio lavoro ha un impatto sociale tangibile: restituisce dignità agli anziani e allevia il carico delle famiglie. Questa scelta mi ha permesso di unire

la mia realizzazione personale a un contributo concreto per la società, in un circolo virtuoso dove la crescita individuale e il bene collettivo sono la stessa cosa (Marco, 48 anni).

Emerge la volontà di costruire legami significativi con gli altri, fondati sulla condivisione di principi e finalità comuni. Questi legami non solo orientano il percorso di vita individuale, ma lo arricchiscono profondamente, offrendo un senso di appartenenza e di valore che trascende le convenzioni sociali ed economiche. In tale contesto, la creazione di connessioni autentiche e basate su **valori condivisi** diventa una forma di resistenza alle pressioni del sistema dominante, permettendo agli individui di rinegoziare il proprio ruolo sociale e professionale secondo modalità non economiche, che favoriscono il benessere collettivo e il soddisfacimento di bisogni più profondi.

Per me, costruire legami significativi significa far parte di una cooperativa di filiera corta che unisce piccoli produttori biologici della mia zona. Non ci lega solo un contratto, ma la condivisione di principi etici: la tutela del territorio, un'agricoltura sostenibile e un prezzo giusto per chi lavora la terra. Queste relazioni hanno trasformato il mio lavoro. Non sono più un anonimo intermediario, ma un nodo in una rete di mutuo sostegno. Questo legame è la nostra forma di resistenza alla grande distribuzione che omologa i sapori e sfrutta i contadini. Insieme, abbiamo rinegoziato il nostro ruolo: non siamo più soggetti al mercato globale, ma siamo architetti di un'economia locale che mette al centro le persone, la salute e il benessere della nostra comunità (Mattia, 39 anni).

Il desiderio di costruire **legami autentici e collaborativi** risulta, quindi, essere la forza trainante in questo tipo di transizione identitaria. Dal punto di vista psicologico, la realizzazione personale è strettamente correlata alla partecipazione attiva in iniziative che favoriscono il rafforzamento del capitale sociale. L'interazione all'interno di reti collettive non solo soddisfa bisogni di appartenenza e autorealizzazione, ma rappresenta anche un potente catalizzatore per il benessere individuale e collettivo. Gli intervistati che percorrono questa transizione identitaria sono sensibili a tematiche di sostenibilità e inclusione e a pratiche di ingaggio finalizzate a incrementare la coesione sociale e il senso di reciprocità. Questi intervistati non rifiutano di per sé il lavoro ma le regole e le modalità di scambio che lo governano.

Questo tipo di transizione identitaria è rintracciabile nella storia narrata da Federico (53 anni, separato, senza figli), che ha abbandonato il suo posto di lavoro come architetto nel settore pubblico per dedicarsi alla custodia di un'abbazia.

Non faceva per me il lavoro nell'ente pubblico, specialmente a quei livelli, perché è un ambiente molto politico; quindi, bisognava sempre dare un occhio all'assessore, al consigliere, al sindaco, accontentare questo e quell'altro. Questa cosa a me non piaceva.

[...] Avevo tutti contro, tutti si chiedevano come fosse possibile che volessi lasciare una posizione così solida. Il punto era che io sentivo che non era più nelle mie corde [...] Io, quando ho fatto il concorso, pensavo che il lavoro pubblico fosse un lavoro a disposizione di cittadini, per poi scoprire che non tutti i cittadini sono uguali. […] Mi sentivo che per me il mio lavoro era inutile. [...] Qui [nell'abbazia] faccio apparentemente cose inutili, ma che dentro di me riescono a trovare un senso. Io finisco la mia giornata e sono contento. [...] So che questa abbazia è importante, questo luogo è importante per me e per gli altri. […] Molto spesso qua vengono persone che non hanno interesse a visitare l'abbazia, ma semplicemente hanno bisogno di un momento di riflessione e di confronto. Io ovviamente li ascolto e penso come, con la mia presenza qui, possa fare del bene a loro. Tra le tante cose belle di questo posto c'è anche questo, non solo mantenere un'architettura, un posto storico importante, ma anche offrire un supporto per le persone che passano e che hanno bisogno di avere una persona che semplicemente le ascolti. […] Se domani la macchina che mi hanno dato si rompe, io sono fermo, ma allo stesso tempo so che non sono abbandonato. Questa è la cosa importante, perché si è creato un giro di amicizie, di collaborazione che non ti fa sentire assolutamente abbandonato. […] La dedizione che do a questo luogo rappresenta la metafora della mia vita ed è tutto frutto della mia volontà. Non ho nessun contratto, a differenza di quando lavoravo; quindi, se domani mattina mi alzo e voglio andare via posso farlo, ma sono soddisfatto del fatto che questo desiderio non mi venga (Federico, 53 anni).

Dentro una scelta che spiazza: quando il lavoro non basta più

Storicamente, nella società occidentale, il lavoro ha svolto un ruolo centrale nella costruzione dell'identità maschile: l'occupazione lavorativa è stata infatti un elemento fondante dell'identità sociale e personale di tutte le persone ma soprattutto degli uomini, sui quali tradizionalmente grava la responsabilità del sostentamento economico. In questo contesto, l'allontanamento dal mercato del lavoro, specialmente se prolungato, può generare conflitti identitari e risultare particolarmente impegnativo nel momento in cui si tratta di un distacco volontario nel pieno della propria età produttiva. La questione del modo in cui uomini che scelgono di abbandonare il proprio lavoro ricostruiscono la loro identità è dunque particolarmente complessa. La tipologia di transizioni identitarie e del corrispondente lavoro identitario descritta in questo capitolo rappresenta una proposta di interpretazione dei processi psicosociali che guidano la riorganizzazione esistenziale quando le persone escono volontariamente dal mondo del lavoro. Ogni transizione esprime specifici orientamenti e aspirazioni, delineando un quadro articolato di sfide e opportunità connesse alla ricerca di nuovi equilibri personali e sociali. Riassumendo, l'analisi ha evidenziato quattro principali transizioni identitarie.

La prima modalità, definita "**Liberazione dalle costrizioni del lavoro**", si caratterizza per il desiderio di recuperare una libertà personale percepita come sacrificata all'interno di contesti lavorativi spesso ancora organizzati secondo modelli di tipo taylorista-fordista. In tali contesti, la forte standardizzazione dei processi produttivi riduce significativamente la possibilità di conciliare le esigenze organizzative con le aspirazioni individuali e i bisogni di autorealizzazione.

Si sente il bisogno di allontanarsi da un sistema che attribuisce alle persone il ruolo di meri ingranaggi di una macchina produttiva e di liberarsi da vincoli percepiti come limitanti per il proprio benessere e la propria autonomia. L'abbandono del lavoro viene interpretato come una reazione radicale e una forma di resistenza a un sistema percepito come alienante e disumano. La motivazione è fortemente individualistica e verte alla ricerca di un equilibrio che consenta di esercitare controllo sulla propria vita privata, liberata dalle costrizioni imposte dall'ambiente lavorativo. L'identità che ne emerge è legata ai ruoli svolti (anche con soddisfazione) nella vita privata, appiattiti su quelli ricoperti nel presente. Non affiora un'identità connessa a un contributo trasformativo della realtà sociale più ampia, una dimensione identitaria che è ormai definitivamente alle spalle e non messa in conto per il futuro. L'abbandono del lavoro, vissuto nei termini di una reazione ai vincoli imposti dal modello taylorista-fordista, sfocia nel ritiro ai ruoli della vita privata, con il rischio però di produrre una condizione di marginalità psicosociale, in quanto questa posizione identitaria non contempla alternative di impegno produttivo e di appartenenza sociale.

La seconda modalità, denominata "**Riappropriazione di spazi di realizzazione personale**", si caratterizza per la ricerca di crescita e autorealizzazione attraverso la possibilità di dedicarsi a progetti e attività che riflettano le proprie inclinazioni e aspirazioni. L'abbandono del lavoro assume qui il significato di una scelta orientata a investire su di sé e sulle proprie passioni. Gli intervistati mirano a recuperare un senso di completezza e soddisfazione che il lavoro tradizionale non è più in grado di offrire, orientandosi verso una vita maggiormente allineata ai propri valori e obiettivi personali. Emerge la ricerca di un progetto significativo e un'identità in divenire, fortemente orientata al futuro in quanto ancora tutta da costruire, che si colloca comunque su un piano strettamente individuale e, ancora una volta, privato.

La terza modalità, definita "**Liberazione da relazioni lavorative tossiche**", si caratterizza per il desiderio di affrancarsi da dinamiche relazionali dannose che compromettono il benessere psicologico dell'individuo. In questo caso, la transizione identitaria è motivata principalmente dall'esigenza di sottrarsi a contesti lavorativi percepiti come emotivamente usuranti o psicologicamente nocivi.

L'obiettivo è sganciarsi da ambienti lavorativi caratterizzati da conflitti, pressioni sociali, gerarchie oppressive e altre forme di relazioni percepite come tossiche, e recuperare un equilibrio che consenta di ritrovare serenità e pace interiore. La fuga da relazioni distruttive è vista come un passo necessario per ristabilire una connessione più sana con sé stessi e con gli altri. La conflittualità relazionale che contraddistingue questa transizione identitaria lascia tuttavia il segno nell'identità post-lavorativa sperimentata dagli intervistati. Per quanto la "ritirata" dal mondo del lavoro possa essere ricostruita come strategica e funzionale al proprio benessere, essa assume, almeno in alcuni intervistati, anche il volto di una sconfitta. Non emerge alcuna dimensione progettuale né l'intenzione di dare un contributo "produttivo" alla società, un aspetto identitario del passato che si rimpiange.

L'ultima modalità, denominata "**Progettualità relazionali e cooperative**", si distingue per un orientamento verso la cooperazione e la creazione di valore condiviso. In questo caso, l'abbandono del lavoro tradizionale viene interpretato come un'opportunità per impegnarsi in iniziative di interesse collettivo, finalizzate alla promozione del bene comune e al rafforzamento del senso di comunità. Questi intervistati sono mossi dalla spiccata necessità di dare il proprio contributo sul piano sociale, manifestando una propensione alla costruzione di reti collaborative che riflettano valori condivisi nell'ambito di progetti di interesse sociale, capaci di generare trasformazioni significative nel contesto di riferimento. Un concetto utile a descrivere la spinta partecipativa che connota questo tipo di transizione identitaria è quello degli spazi "anti-strutturali" (Turner, 1974), ovvero contesti in cui le regole e le gerarchie sociali vengono temporaneamente sospese o sovvertite, che permettono la sperimentazione di nuove forme di relazione e identità. In questi spazi, emerge un senso di comunità e uguaglianza (communitas), in cui le relazioni tra gli individui si sviluppano su un piano orizzontale e solidale e si sviluppano forme alternative di identità e di organizzazione economica. In questi spazi, l'impegno in attività collettive ridefinisce il concetto di **produttività** in chiave relazionale e comunitaria. Questo passaggio è cruciale, poiché evidenzia come la "non occupazione" non debba essere necessariamente vissuta come una condizione di mancanza del lavoro, ma possa trasformarsi in un'opportunità per sperimentare nuove forme di organizzazione sociale ed economica. La **communitas**, in questa prospettiva, non dissolve le identità individuali in un tutto indistinto, ma le emancipa dalla conformità alle strutture prescrittive, permettendo agli individui di agire in modo maggiormente **autonomo** e **collettivo** al tempo stesso. La creazione di iniziative di lavoro non gerarchiche, caratterizzate da processi "**spontanei**" e "**autogeneranti**", si inserisce in una più ampia ricerca di

spazi lavorativi **plurali, frammentari e sperimentali**, in cui la **precarietà** non sia più subita come un vincolo, bensì trasformata in un'opportunità di ridefinizione delle strutture produttive.

L'approfondimento delle dinamiche connesse alle transizioni identitarie dall'attività lavorativa all'inattività consente di rintracciare la varietà dei percorsi individuali, di identificare le esigenze di supporto e di intervento necessarie per una transizione fluida verso una nuova fase della vita, e di trarre spunti per politiche sociali e del lavoro che valorizzino adeguatamente la capacità di contribuzione sociale delle persone, soprattutto di coloro che nel proprio lavoro non trovano più occasione per esercitarla. Infatti, da un lato, trasversalmente a tutte le transizioni indagate, emergono la fatica associata alla scelta di abbandonare il lavoro, il senso di aver fallito nel proprio ruolo lavorativo e la paura di sbagliare di nuovo. Il passaggio all'inattività appare dunque doloroso per tutti e il processo di ridefinizione di un'immagine di sé stessi, consolidatasi in anni se non decenni di attività lavorativa, appare complesso. Non tutti gli intervistati cercano o trovano un supporto in coloro che li circondano. Dall'altro, altrettanto trasversalmente emerge che, se pure per motivi e con implicazioni diversi, alla base della scelta di abbandonare il proprio lavoro vi è l'esperienza comune di non percepire più nel proprio lavoro un significato sufficientemente profondo da giustificare il proprio contributo. Dalla nostra ricerca appare infatti che nelle organizzazioni il "pouvoir d'agir" sembra essere coartato in quanto le regole e le modalità di scambio impediscono l'espressione di sé e del proprio valore. La scelta, in tre tipologie di transizione su quattro, è stata quella di ritirarsi nella sfera privata individuale, cosa che, sul piano sociale, comporta però la perdita di contributi preziosi.

Dal punto di vista applicativo, la tipologia di transizioni identitarie descritta in questo capitolo offre un framework concettuale utile per progettare programmi di sostegno che tengano conto delle diverse esigenze e motivazioni individuali. Tali programmi possono facilitare una transizione non solo consapevole e sostenibile, ma anche arricchente dal punto di vista personale, sociale e collettivo. Essi potrebbero includere iniziative di cooperazione sociale, attività di volontariato e percorsi formativi mirati alla creazione di reti sociali solide e inclusive. Queste reti, a loro volta, potrebbero fungere da catalizzatori per una più profonda interconnessione tra gli individui, incentivando l'emergere di modalità lavorative innovative che siano in grado di rispondere in modo efficace alle esigenze di realizzazione personale, nonché alle aspirazioni di natura collettiva, contribuendo così a un equilibrio tra il soddisfacimento delle ambizioni individuali e il benessere della comunità nel suo complesso. Inoltre, la tipologia di transizioni identitarie delineata in questo capitolo potrebbe

fornire spunti per la creazione di modelli organizzativi flessibili, capaci di accogliere e valorizzare le diverse aspirazioni individuali, contribuendo così a una ridefinizione del concetto stesso di lavoro in termini più ampi e inclusivi. In questo senso, essa si configura come uno strumento operativo per promuovere un cambiamento culturale e strutturale nel mondo del lavoro, orientato verso una maggiore sostenibilità e un più elevato benessere individuale e collettivo.

In ottica di *policy making*, la comprensione delle dinamiche identitarie soggiacenti l'abbandono del lavoro può favorire l'individuazione di strategie di intervento mirate, capaci di valorizzare le potenzialità insite nelle reti collaborative e di incentivare la creazione di infrastrutture sociali adeguate. L'identificazione di tali modelli di supporto può contribuire a una maggiore stabilità psicologica e a una più efficace integrazione sociale, con ricadute positive sia sul benessere individuale sia sulla coesione comunitaria.

Identità in cerca di un progetto di vita: il prezzo invisibile del lavoro

Attraverso l'analisi delle narrazioni di uomini che hanno abbandonato volontariamente il loro lavoro, questo contributo sottolinea come l'inattività lavorativa non sia solo una condizione economica, ma anche un'esperienza con profonde implicazioni per l'identità delle persone, plasmando il modo in cui esse si percepiscono e si relazionano con il mondo circostante. Questa ricerca, quindi, offre spunti di riflessione circa il rapporto tra lavoro, identità e società. Le trasformazioni del mercato del lavoro hanno infatti portato a una crescente precarizzazione e a una perdita di significato nelle relazioni lavorative (Bauman, 2017; Sennett, 2017).

Dal punto di vista psicologico, dalla nostra ricerca emerge un bisogno profondo di autorealizzazione e di riconoscimento del proprio contributo individuale, elementi fondamentali per il benessere psicologico (Clot - Kostulski, 2011). La mancata soddisfazione di questo bisogno genera un senso di frustrazione e disillusione, che spinge molte persone ad abbandonare il loro lavoro. In questa ottica, l'abbandono del lavoro può essere interpretato come una forma di autodifesa psicologica, volta a preservare l'integrità identitaria e la salute mentale, una scelta consapevole, seppur costosa, per sfuggire a dinamiche lavorative percepite come "degenerate", caratterizzate da rapporti di potere asimmetrici, mancanza di riconoscimento e assenza di relazioni autentiche. Questa scelta può anche essere ritenuta indicativa di un desiderio di relazioni lavorative più "sane", basate sul rispetto reciproco, sulla collaborazione e su una maggiore equità nella distribuzione del potere decisionale.

In questo senso, il fenomeno dell'inattività lavorativa maschile rappresenta un sintomo di una crisi più ampia, che chiama in causa la necessità di ripensare radicalmente il ruolo del lavoro nella società contemporanea per promuovere modelli organizzativi più inclusivi, flessibili e rispettosi delle aspirazioni umane (Alliger, 2021; Alliger - McEachern, 2024; Daskalaki - Simosi, 2018; Daskalaki - Kokkinidis, 2017). I tentativi descritti dagli intervistati del quarto quadrante corrispondono a queste forme alternative di organizzazione. Tali esperienze incarnano una **critica radicale alle modalità di lavoro espresse** dal capitalismo avanzato, dimostrando che la mancanza di occupazione tradizionalmente intesa non deve essere concepita esclusivamente come una fase transitoria da superare, ma può trasformarsi in un **percorso di resistenza attiva**. Attraverso il "**ritiro impegnato**", gli intervistati non si limitano a sottrarsi alle logiche del lavoro neoliberale, ma ne decostruiscono i fondamenti, delineando traiettorie alternative che non mirano semplicemente alla sostituzione del lavoro retribuito, ma alla ridefinizione stessa del **valore economico e sociale**. Queste esperienze evidenziano il potenziale trasformativo degli spazi antistrutturali, i quali, lungi dall'essere zone di marginalità, si rivelano ambiti di rielaborazione collettiva in grado di generare nuovi paradigmi di organizzazione del lavoro e della vita sociale, incarnando modelli economici fondati sulla **cooperazione**, la **sostenibilità** e la **redistribuzione del valore.** In questa prospettiva, il superamento della concezione neoliberista del lavoro può avvenire non tanto attraverso un rifiuto sterile delle sue dinamiche, bensì mediante la costruzione attiva di strutture alternative, che, pur nella loro fragilità, offrono un modello concreto di emancipazione e di riorganizzazione della produzione e della socialità. Gli individui coinvolti in queste esperienze, infatti, si impegnano a navigare attraverso spazi di transizione tra lavoro e non lavoro, sviluppando progressivamente un approccio esplorativo verso nuove modalità di percepirsi produttivi. Tale processo li emancipa dai vincoli posti dal mercato del lavoro tradizionale e costituisce un atto di riappropriazione e ri-significazione del valore del lavoro, consentendo loro di ridefinire le proprie traiettorie professionali secondo modelli alternativi e autodeterminati, orientati verso pratiche più **inclusive** e **partecipative**. Queste dinamiche generano un'**espansione delle possibilità lavorative** al di là dei vincoli imposti dall'economia neoliberale, configurandosi come spazi relazionali fondati su **solidarietà e cooperazione**. Tali contesti offrono opportunità di impiego caratterizzate da maggiore **eguaglianza, orizzontalità e collaborazione**, superando le logiche competitive e gerarchiche del mercato tradizionale. Questi spazi quindi non si limitano a fornire sostegno materiale, ma agiscono come incubatori di **nuove intersoggettività**, in cui il rapporto tra lavoratore e struttura produttiva viene ridefinito in modo critico e innovativo. Emergono così pratiche che sfidano attiva-

mente le configurazioni dominanti del lavoro contemporaneo, proponendo non solo una critica radicale all'ordine socioeconomico esistente, ma anche **alternative concrete e praticabili**, orientate verso modelli più equi e sostenibili.

Desideriamo inviare un sentito ringraziamento a tutti gli intervistati che hanno acconsentito a raccontarci la loro storia, dedicandoci tempo e attenzione e accettando di metterci a parte di momenti significativi e delicati della loro esistenza. Senza la loro disponibilità questa ricerca non sarebbe stata possibile. Un vivo ringraziamento va anche a Francesca Basili e Elisa Rettaggi per il prezioso aiuto prestato nella realizzazione delle interviste.

5.2. Transizioni all'inattività

Implicazioni identitarie e familiari nell'esperienza maschile adulta

di Marialuisa Gennari, Cristina Giuliani, Giancarlo Tamanza

Introduzione

Il presente capitolo riporta i risultati di uno studio empirico di tipo qualitativo volto a comprendere l'esperienza di un gruppo di uomini in condizione di inattività economica.

Sebbene spesso oscurato dal problema della disoccupazione, quello degli inattivi è un universo alquanto eterogeneo, non semplice da avvicinare e molto poco esplorato dal punto di vista psicosociale. Come infatti illustrato nel Capitolo 2.3 di questo volume, assai esigua è risultata l'attenzione rivolta alla storia delle persone, alle loro aspirazioni, ai significati che le transizioni economico-lavorative rivestono a livello identitario e sociofamiliare, a vantaggio invece della sottolineatura dei rischi cui vanno incontro gli uomini inattivi sia sul piano reddituale, sia su quello della salute psicofisica. Una lettura tradizionale del fenomeno dell'inattività maschile (quella appunto basata sulla relazione tra lavoro retribuito, salute mentale e benessere sociale) appare quindi inadeguata a cogliere l'impatto delle profonde trasformazioni socioeconomiche e valoriali che stanno avvenendo nelle società occidentali e i significati e le conseguenze del processo di disconnessione/distacco dal lavoro per gli uomini adulti.

Attraverso la narrazione della storia personale e professionale, il presente studio empirico intende esplorare l'esperienza relazionale e lavorativa di un gruppo di uomini in condizione di inattività economica, con particolare attenzione alle ragioni, ai significati e alle conseguenze generate dalla condizione di inattività lavorativa.

La ricerca qualitativa

Lo studio di natura qualitativa si basa su interviste semistrutturate rivolte a uomini adulti economicamente inattivi. L'intervista è organizzata intorno a quattro principali macroaree: il passato lavorativo e i significati attribuiti

al lavoro e alla propria esperienza formativo-professionale; la transizione da attività a inattività (motivazioni, ragioni, risorse, paure, aspettative); il presente e i cambiamenti sperimentati a livello personale, familiare e sociale; il futuro (paure, desideri e rappresentazioni). Durante l'intervista sono stati anche raccolti alcuni dati socio-strutturali: età dell'intervistato; titolo di studio; luogo di residenza; stato civile e condizione familiare; professione/i svolta/e; durata della condizione di inattività al momento dell'intervista.

Il reclutamento dei partecipanti è stato di tipo *snowball* a partire dai contatti personali e professionali dei componenti del gruppo di ricerca ed era finalizzato a coinvolgere uomini d'età compresa tra 40 e 55 anni, in condizione di inattività (cioè che al momento dell'intervista non lavorassero e non stessero cercando lavoro), con esperienza lavorativa pregressa, escludendo uomini in condizione di esodo o prepensionamento.

Il reclutamento dei partecipanti si è rivelato molto complesso e difficile; questo ha portato i ricercatori a non scartare nella fase di selezione soggetti adulti anche d'età superiore ai 55 anni la cui uscita dal mondo del lavoro fosse però collocabile nella fascia d'età 40-55 anni e non legata a opzioni di prepensionamento/esodo.

Le interviste sono state raccolte tra marzo e ottobre 2025 prevalentemente in modalità online e hanno avuto una durata compresa tra i 40 e i 60 minuti.

Hanno partecipato allo studio 13 uomini d'età compresa tra i 38 e i 65 anni (M = 48,07 anni) che al momento dell'intervista risultavano in condizione di inattività economica (recente o di più lungo periodo). Le principali caratteristiche sociodemografiche degli intervistati sono riportate nella Tabella 1. Si tratta perlopiù di uomini con un titolo di studio di scuola secondaria superiore, in tre casi laureati. Il periodo di inattività varia da 1 a 10 anni (M = 2,7). Otto partecipanti risiedono in una regione del Nord-Italia, i restanti nel Sud-Italia. Il gruppo risulta inoltre equamente composto da uomini sia celibi sia conviventi/sposati (con o senza figli).

Con il consenso dei partecipanti, le interviste sono state registrate, trascritte e rese anonime per l'analisi tematica (Braun - Clarke, 2006).

L'approvazione del Comitato Etico del Dipartimento di Psicologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano è stata richiesta e ottenuta nel mese di febbraio 2025 (numero di protocollo 30/25).

Tabella 1 - Caratteristiche dei soggetti intervistati

N. intervista	Età (anni)	Titolo di studio	Anni di inattività	Stato civile	Attività lavorativa pregressa	Eventuali periodi di disoccupazione	Luogo di residenza
Intervistato 1	56	Diploma di III media	5	Coniugato con figli	Operaio, imprenditore	No	Nord-Italia
Intervistato 2	65	Diploma maturità	10	Coniugato	Impiegato	No	Nord-Italia
Intervistato 3	52	Diploma maturità	2	Coniugato con figli	Commerciante	Sì	Nord-Italia
Intervistato 4	59	Diploma maturità	6	Celibe	Export manager	Sì	Nord-Italia
Intervistato 5	43	Diploma maturità	2	Coniugato con figli	Impiegato tecnico elettronico	Sì	Sud-Italia
Intervistato 6	50	Diploma maturità	1	Celibe	Stagionale, cuoco	Sì	Sud-Italia
Intervistato 7	45	Diploma maturità	1	Convivente	Venditore, barman	No	Nord-Italia
Intervistato 8	42	Laurea magistrale	2	Celibe	Impiegato	No	Nord-Italia
Intervistato 9	45	Diploma	2	Celibe	Impiegato, call center, cameriere	No	Sud-Italia
Intervistato 10	46	Laurea T. e Master	2	Coniugato con figli	Responsabile progetti certificazione	No	Nord-Italia
Intervistato 11	38	Diploma maturità	2	Celibe	Varie e numerose	Sì	Nord-Italia
Intervistato 12	45	Diploma maturità	1	Coniugato con figli	Tecnico	No	Nord-Italia
Intervistato 13	39	Laurea magistrale	1	Celibe	Varie, impiegato	Sì	Sud-Italia

Dal lavoro all'inattività: significati, crisi ed esiti

L'analisi tematica delle trascrizioni è articolata intorno ai temi principali (il lavoro, la crisi, l'inattività, gli esiti dell'inattività, l'impatto dell'inattività sulla vita familiare, il futuro) e ai sottotemi che vengono di seguito illustrati (Tabella 2), mettendo in luce i contenuti trasversali emersi. Ciascun tema è descritto utilizzando citazioni dirette.

Tabella 2 - Analisi tematica: temi e sottotemi

Temi	Sottotemi
Il lavoro e l'esperienza lavorativa	• Lavoro come identità • Possibilità di relazione • Sicurezza economica
La crisi lavorativa	• Disagio e malessere psicofisico • Sfruttamento delle energie e risorse personali • Frustrazione delle competenze ed economica • Perdita della libertà
L'inattività lavorativa	• Possibilità connessa alla sufficienza economica, anche temporanea • Scelta motivata e maturata nel tempo • Motivazioni: – squilibrio lavoro e retribuzione – delusione relazionale – impossibilità di bilanciare vita personale e professionale – problemi di salute – boicottare il lavoro di sfruttamento
Gli esiti dell'inattività lavorativa	• Presa di distanza dal giudizio esterno • Assenza di rimpianto • Vantaggi: – riappropriarsi del proprio tempo – meritato riposo dopo grandi fatiche – recupero del benessere mentale e fisico – uscita da un sistema in cui non ci si riconosce • Svantaggi: l'organizzazione del tempo
Inattività e vita familiare	• Supporto familiare alla decisione • Serenità nella vita familiare • Presenza attiva e partecipe in famiglia
Il futuro	• Schiacciamento dell'orizzonte temporale sul presente • Godere della vita • Ritorno al lavoro • Preoccupazione sulla salute

Il lavoro e l'esperienza lavorativa

Per molti intervistati, il lavoro ha rappresentato per anni **l'elemento centrale intorno cui ruotava l'intera esistenza**. Infatti, c'è chi descrive il lavoro come "praticamente tutta la vita" o come la propria "spina dorsale".

Era la mia attività principale? Altro che attività principale in realtà era la mia spina dorsale, però porco cane, mi ha fatto "partire" certe notti veramente in modo assurdo... perché proprio quello che mi tormentava di notte era di riuscire a salvarsi, a salvare quello che c'era, quello che era da 15-16 anni era una bella azienda. (Intervistato 1)

C'è poi chi denota il lavoro entro una cultura del dovere: in contesti culturali specifici il lavoro è inteso come un valore irrinunciabile per considerarsi degno, così chi non lavora in modo rilevante è etichettato come un "lazzarone".

Da noi se fai meno di 12 ore al giorno sei un lazzarone, perché quello è, "schiena di vigile" ti chiamano se non fai il sabato o se fai meno di 12 ore. E allora ce l'hai inculcato nella cultura... (Intervistato 3)

In questa visione, il lavoro non è solo un'attività, ma il modo in cui si può "diventare grandi" e adulti.

Diventi grande, diventi adulto, se tu hai soldi guadagnati… mi pagavano in contanti, li contavo (i soldi), ma non perché ero incerto, li contavo perché mi piaceva. Ragazzi li ho guadagnati io, la soddisfazione di questi soldi arrivati senza che arrivassero dal papà o dalla mamma, la paghetta insomma, poi era anche la quantità, era enorme rispetto ai 20mila lire la settimana, avere 600-700mila lire… non ricordo cosa prendevo, però insomma ti sentivi grande, ti sentivi un po' arrivato, nel limite dei 17 anni che avevo. (Intervistato 1)

Il lavoro è anche la cifra dell'essere parte di una famiglia, connota l'appartenenza e dà continuità alla famiglia. In questa prospettiva, lavorare significa onorare una tradizione familiare, portando avanti attività storiche nate dai sacrifici dei genitori o dei nonni.

Io ho lavorato tanti anni nel negozio di famiglia. Perché soprattutto eravamo negli anni Novanta e ancora il lavoro, il negozio, insomma, era una cosa che funzionava bene e funzionava alla grande. La mia famiglia, praticamente noi in casa abbiamo avuto un negozio che avevamo venduto frutta per 125 anni. Dal mio bisnonno, da mia nonna, dal mio papà e poi io, l'ultimo diciamo, tutto questo fino al 2020, con il Covid. E appunto avendo questa attività in casa ho preferito seguire l'attività di famiglia, anche perché mi è sempre piaciuta tanto. Dopodiché appunto nel 2020 sono stato costretto a cessare l'attività perché mio papà è morto. Si è ammalato ed è morto sul giro di tre mesi… E appunto come le dicevo, sono stato diciamo in un certo senso costretto a chiudere l'attività perché prendere dipendenti oggi come oggi, con i margini che ci sono nei lavori e in particolare in quel tipo di lavoro là non mi consentiva di prendere altri dipendenti… Io sono stato in negozio 30 anni praticamente perché dalla fine del servizio militare fino al 2020 sono sempre stato in negozio e comunque ci sono nato dentro a quel lavoro là. […] si lavorava a ritmi, su una giornata si facevano 12, 14, 15 ore di lavoro perché non ci sono orari su quel tipo di attività però comunque dà soddisfazione perché lavorando in casa si portava avanti un'attività storica. Abbiamo avuto anche parecchi riconoscimenti come negozio storico, come attività storica e comunque diciamo anche fino alla fine, anche se non c'erano più questi grandi margini, però comunque anche un po' la passione, la soddisfazione di portare avanti una cosa a cui sei legato, con cui sei nato, che comunque è una cosa che te la senti dentro e te la porti dentro ecco. (Intervistato 3)

In generale dalle interviste emerge che il **lavoro viene caricato di significati positivi quando permette lo scambio umano e la reciprocità delle relazioni**. È per esempio il contatto con il pubblico e/o la relazione con il cliente a diventare nell'esperienza degli intervistati la parte più gratificante del lavoro. Vedere un cliente soddisfatto o ricevere riconoscimenti forniva stimoli e dava senso all'attività lavorativa.

Mi dava soddisfazione vedere un cliente contento, sapere di aver fatto bene il mio lavoro… (Intervistato 10).

Mi piaceva ricevere riconoscimento per il lavoro fatto bene: quando chi leggeva le sinossi mi diceva che erano chiare e efficaci. Era stimolante essere apprezzato. (Intervistato 11)

In alcuni casi il valore dell'attività lavorativa era rinvenuto nella percezione di utilità per la comunità, laddove il lavoro era vissuto come un modo per contribuire alla società.

All'inizio avevo un senso di colpa. Pensavo: "non contribuisco più alla società, non pago le tasse con la busta paga". (Intervistato 10)

Un significato ricorrente è quello puramente strumentale: **il lavoro serve a garantire la stabilità economica per sé e per la famiglia**. È un mezzo di sostentamento, "per guadagnare e vivere", necessario per pagare le tasse e le bollette.

No. Per me il lavoro è sempre stato un mezzo per guadagnare e vivere, niente di più. (Intervistato 10)

Il lavoro per me è importante, consente di pagare le tasse. (Intervistato 11)

Entro questa prospettiva viene valorizzata la ricerca del "posto fisso", che offriva garanzie e sicurezza.

Io ero un lavoratore bancario. Quindi, con tutto quello che consegue la considerazione che si ha di un tale lavoro perché era considerato da sempre il lavoro principe di certo, che offriva certe garanzie anche lavorative, soprattutto il famoso posto in banca faceva gola a tanti, compreso me stesso... Già dalla partenza io ero contento di avere trovato un posto fisso. (Intervistato 2)

Sempre in questa prospettiva la principale motivazione al lavoro ruota intorno al profitto: alcuni intervistati ammettono apertamente di aver lavorato principalmente per raggiungere una solidità economica, sostenendo che il lavoro serve per accumulare i soldi necessari a smettere il prima possibile.

A me lavorare serve, ma per i soldi, una volta che hai i soldi fai ciò che vuoi... (Intervistato 4)

La crisi lavorativa

Nella quasi totalità delle interviste, la narrazione relativa all'esperienza lavorativa pregressa è connotata negativamente. Le esperienze lavorative cui gli intervistati hanno fatto riferimento sono sia esperienze di lunga durata nella stessa realtà lavorativa, sia esperienze più brevi e variegate. Un primo contenuto che emerge a questo proposito è quello di un evidente **"disagio e malessere"** personale che caratterizza la situazione lavorativa e che a un certo momento diventa insostenibile. Così, nelle fasi che precedono l'inattività, il significato del lavoro muta drasticamente, diventando molto spesso sinonimo di sofferenza psicofisica, relazionale e perdita di senso e motivazione. Due metafore usate dagli intervistati aiutano a comprendere le emozioni di questo malessere: il lavoro come un "cielo piovoso e cupo" e il sentimento di schiacciamento come "una talpa sottoterra, con poca luce".

Io sono convinto che quando esci di casa per andare a lavorare e hai già la sensazione di nausea, c'è un problema. Quando arrivi al lavoro e stai 5 minuti in macchina perché non vuoi salire per andare sull'ufficio, anche se stai 10 minuti in anticipo, c'è un problema. Quindi, diciamo che si è solo andato ad aggravare questa cosa […] a livello mentale ero un po' disintegrato. (Intervistato 7)

In realtà il lavoro è sempre lavoro, nel senso che genera stress, specie se ti pagano tanti soldi, cioè nessuno ti regala niente. (Intervistato 4)

Quando uscivo dal lavoro mi sentivo scarico, mentalmente più che fisicamente. A volte diventavo irritabile per piccole cose e senza accorgermene portavo a casa lo stress del lavoro. Con la famiglia avevo meno pazienza. Crescendo ho iniziato a riflettere di più sui miei limiti e sul rapporto tra ciò che davo e ciò che ricevevo. In più a un certo punto ho avuto un forte calo fisico, sono rimasto bloccato a letto per quattro giorni a causa dello stress. Quello è stato un campanello d'allarme. Mi sono detto: "così non ha senso continuare". (Intervistato 12)

Mi viene da pensare ad una talpa, sentirsi schiacciato, con poca luce, avere i paraocchi, una visione limitata delle cose. (Intervistato 12)

Un cielo piovoso: cupo, pesante. (Intervistato 13)

Un secondo tema connesso all'esperienza di malessere lavorativo rimanda allo **sfruttamento delle energie e delle risorse personali** che il lavoro ha rappresentato nell'esperienza di questi uomini, così da annullare tempi e spazi altri di vita (il tempo libero, l'ambito familiare, la vita relazionale). La sensazione di un lavoro che richiede un investimento totalizzante e impedisce di fare altro è resa da due immagini del racconto degli intervistati: il lavoro come "anni di galera" o come "la ruota del criceto".

Assorbiva molto tempo e molte energie, più di quanto avrei voluto. All'inizio cercavo di dargli il giusto spazio, ma poi è diventato totalizzante. Le giornate si allungavano spesso e tornavo a casa stanco e nervoso. (Intervistato 12)

Si dice che il lavoro vada tenuto lontano dalla famiglia, ma non è mai davvero così in pratica perché i problemi del lavoro te li porti inevitabilmente a casa. Uno specchio di riflesso… Le esigenze familiari erano tante, ma il lavoro assorbiva energie e tempo, e questo ovviamente influiva sulla gestione famigliare. (Intervistato 5)

Oggi il lavoro ti dà poco e ti prende tanto. […] però ho fatto dieci anni di galera, davvero, ve lo dico in sincerità. […] E ora che sono uscito dalla galera, chiaro, avrò tutto e di più della vita, certo con un'altra età perché non ho più 31 anni, non ho 40, fortunatamente non ho 62, però è già diverso. (Intervistato 8)

Sì. Mi sentivo sfruttato. Tornando a casa tardi nella settimana non riuscivo a fare niente nel mio tempo libero. Tutto il mio tempo era assorbito dal lavoro. (Intervistato 6)

Vivevo per lavorare. […] Non so se la parola corretta sia "burnout", ma sicuramente ero molto vicino a una forma di esaurimento. Mi sentivo sfruttato, tipo un cinese del ventunesimo secolo. (Intervistato 10)

Era totalizzante. Lavoravo 10-11 ore al giorno, spesso anche il sabato. Era l'impegno principale della mia giornata. Dovendo fare più delle ore previste poi… (Intervistato 13)

Un terzo contenuto che ha comportato sofferenza durante l'esperienza lavorativa è quello del sentimento di **frustrazione delle competenze** e delle aspettative lavorative, cui si accompagna anche **la frustrazione di tipo economico**.

Non avevo possibilità di sviluppare le mie competenze. Nonostante ciò, sono rimasto per 22 anni, anche se spesso a malincuore. Mi viene da ridere. Col tempo sono venute meno anche le condizioni contrattuali e i diritti dei lavoratori, e alla fine ho deciso di chiudere quel capitolo. (Intervistato 5)

Molto frustrante, perché sai di avere delle competenze e delle qualità che magari alcune aziende cercano, ma non le puoi sfruttare ed è un problema. (Intervistato 5)

Ho cambiato più volte perché non venivo pagato quanto avrei dovuto. In generale mi sentivo sfruttato. Alla fine, anche considerando il costo della vita e gli affitti alti di Milano, ho deciso di tornare giù. Da circa un anno. Ora non lavoro, vivo con i risparmi messi da parte. (Intervistato 6)

A lavorare in Comune non mi sono mai sentito valorizzato. (Intervistato 8)

Il punto è che è un lavoro sottopagato, hanno più o meno un tot fisso che ti danno per la giornata, però la giornata ti assumono per un tot di ore e poi vai a oltranza, non è che esiste

che ti pago di più se fai più ore, non c'è differenza tra il lunedì, la domenica, il ferragosto o il capodanno. (Intervistato 9)

Il vero problema era la mole di lavoro enorme e le ore extra richieste senza retribuzione adeguata. La paga era bassa e insoddisfacente. (Intervistato 13)

I tre sottotemi illustrati relativamente alla sofferenza lavorativa sono prevalenti nelle interviste degli uomini più giovani (40 anni); essi tuttavia compaiono anche tra gli intervistati d'età più avanzata (50-60 anni), con alle spalle esperienze lavorative stabili, continuative, anche soddisfacenti ma riferite a una realtà lavorativa (quella degli anni Ottanta-Novanta) ormai svanita e soppiantata da quella attuale definita come caratterizzata da rapporti umani conflittuali e distruttivi dentro le aziende, margini di guadagno limitati, e connotata da eccessiva burocrazia, pratiche non etiche, concorrenza sleale.

Infine, da qualche intervista ai più giovani inattivi emerge una riflessione critica sulla natura stessa dell'occupazione lavorativa: lavorare significa cedere una parte del proprio tempo e della propria libertà in cambio di denaro. Questo porta alcuni intervistati a ridefinire il successo non più attraverso la carriera, ma attraverso la capacità di diventare "manager di sé stessi" e della propria vita, svincolandosi dal sistema tradizionale che vede le persone ancorate a un contesto produttivo.

Certo non vado tutti i mesi nella Polinesia francese per intenderci, però con una gestione della propria quotidianità e uscite in maniera intelligente, quindi non da sistema, diciamo che si riesce in qualche modo ad avere una vita molto più libera. Io posso dirti che mi sveglio e mangio a che ora voglio, cose che prima nelle mie mille varie attività non mi è potuto fare. In un certo senso ho ritrovato me stesso perché sono diventato manager della mia vita. (Intervistato 8)

Io, comunque, oggi come in tutto questo periodo, non è che dici sto a letto fino a mezzogiorno, assolutamente, però mi sono dedicato a me stesso. (Intervistato 7)

L'inattività lavorativa

L'inattività lavorativa è per tutti gli intervistati una condizione di **possibilità connessa alla sufficienza economica, anche se minima e/o temporanea**. Questa è una premessa importante che accomuna tutte le interviste, indipendentemente dagli introiti lavorativi, dai beni posseduti e dal tenore di vita attuale. Dalle interviste analizzate infatti emerge che la variabile economica non è solo un prerequisito per l'inattività, ma spesso il fattore scatenante che trasforma un desiderio di interrompere la propria occupazione in una scelta concreta e razionale. La sicurezza economica, seppur minima, viene descritta come lo strumento necessario per uscire dal sistema lavorativo.

Gli intervistati delineano quali prospettive di autosufficienza economica due direttrici. Innanzitutto, lasciti familiari e rendite patrimoniali che offrono la sicurezza immediata in quanto permettono di vivere di rendita e dedicarsi ad attività extralavorative senza la pressione di dover ricevere uno stipendio. Anche semplicemente l'usufrutto e la ricezione di proprietà immobiliari elimina la necessità di coprire costi fissi come l'affitto o il mutuo, rendendo lo stipendio meno indispensabile. In alcuni casi, più rari, la gestione responsabile del patrimonio ricevuto viene considerata un vero e proprio impegno che sostituisce l'impiego tradizionale.

In altra direzione il risparmio strategico e la pianificazione di una gestione oculata delle proprie finanze durante gli anni di attività permettono di accedere a una condizione di inattività. Infatti, c'è chi ha lavorato con l'obiettivo dichiarato di smettere non appena i risparmi fossero stati sufficienti, monitorando costantemente il proprio capitale per verificare la fattibilità della scelta. Ancora, la creazione di "tesoretti" attraverso investimenti finanziari ha permesso ad alcuni intervistati di raggiungere una "libertà finanziaria" che rende il lavoro dipendente non più necessario per mantenere un tenore di vita dignitoso. Infine, alcuni intervistati hanno scelto di risparmiare privatamente investendo in ambiti assicurativi, convinti che il sistema pensionistico pubblico non avrebbe garantito loro una vecchiaia serena in tempi ragionevoli.

Per quello che facevo, non ne valeva la pena. Volevo essere padrone di me stesso. Ho la fortuna di avere qualche rendita familiare e piccoli investimenti che mi permettono di mantenermi. Questo mi ha dato la possibilità di fare una scelta diversa. (Intervistato 4)

Insomma, alla lunga diventa logorante. Ho fatto un po' il conto e mi sono detto: "ma io posso mandare tutto al diavolo" perché la possibilità economica ce l'ho. (Intervistato 10)

L'inattività si configura anche come **scelta motivata e maturata nel tempo**. Per pochi intervistati ha rappresentato una scelta immaginata da lungo tempo, dall'inizio dell'esperienza lavorativa.

Già dalla partenza io ero contento di avere trovato un posto fisso, ma poi avevo già probabilmente iniziato ad avere le idee chiare sul fatto che un giorno voglio approfittare anche della pazzia delle mie aspettative personali. Quindi forse, a differenza di altri, io già avevo in nuce, cioè dentro di me questa volontà di non farlo durare tanto. Massimo a sessant'anni, e l'ho rispettato perché al sessantesimo anno di età più o meno ho dato proprio le dimissioni. (Intervistato 2)

Quando son partito, quando ho iniziato a lavorare ho detto: smetto a cinquant'anni […] ho sempre detto che il lavoro è per i soldi, quando i soldi bastano si può anche smettere. Ecco, io avevo già l'idea di smettere. Sapevo già... non avevo l'idea esatta di quando avrei smesso di lavorare, però sapevo già che non sarei arrivato a ottant'anni a lavorare. (Intervistato 4)

Mi ero ricordato che avevo 53 anni e che dovevo smettere a 50 e basta. (Intervistato 4)

Per tutti gli altri intervistati si è comunque trattato di un processo decisionale maturato in un arco di tempo più limitato e recente, comunque pensato e pianificato, legato anche a contingenze (positive o negative) che hanno contribuito alla scelta: positive come l'opportunità di capitalizzare la propria impresa, eredità, lasciti e rendite familiari; negative come eventi familiari imprevisti (un lutto), malessere, problemi di salute e logoramento personale, esigenze di cura di un genitore.

Sì, ci pensavo da un po'. Negli ultimi anni era diventato insostenibile, anche dal punto di vista psicologico ho avuto problematiche. Avevo problemi di salute e ho capito che continuare avrebbe solo peggiorato la situazione. (Intervistato 5)

Non è stato proprio un colpo di testa, se voglio essere sincero. Ma è stata una cosa un po' studiata, meditata, nel senso che sono arrivato sempre con i miei classici fogli Excel, dove facevo finta di essere a capo della mia impresa virtuale di me stesso, per capire cosa fossero le mie uscite, entrate, cosa mi servisse per mantenermi questo, comprare questo o disinvestire una cosa. (Intervistato 8)

È stata una scelta progressiva. Ci pensavo da anni, non è stata una scelta impulsiva. Ho visto molte persone della mia età cambiare vita: trasferirsi, rallentare, lavorare da remoto dopo il Covid. Questo mi ha fatto riflettere sul fatto che esistono modi diversi di vivere e non per forza legati al lavoro tradizionale. (Intervistato 11)

Ma, nel frattempo, mi rendevo conto che stavo raggiungendo il limite, sempre seduto al computer. Poi ho ricevuto i lasciti familiari importanti e avevo già dei risparmi messi da parte. Così ho capito che potevo permettermi di fermarmi e dedicare il mio tempo a me stesso e alla mia vita […] quindi ora me la godo. (Intervistato 10)

Sentivo crescere dentro la necessità di fermarmi perché la tensione era diventata eccessiva e influiva su tutto: salute, famiglia, serenità. A volte il nervoso impattava proprio a livello fisico. Ho iniziato a parlarne con la mia compagna, abbiamo valutato bene se era una scelta possibile e alla fine ho deciso. (Intervistato 12)

Le **motivazioni** alla base della scelta dell'inattività economica rimandano a vari elementi tutti connessi a una profonda insoddisfazione nei confronti del lavoro. A parte un solo intervistato, prevalgono motivazioni negative che hanno a che fare con la fuga da ambienti lavorativi considerati negativi (un "inferno"), deludenti, stressanti, di sfruttamento.

Una prima sottolineatura è relativa allo squilibrio **tra richieste lavorative in termini di tempo ed energie e riconoscimento retributivo**, laddove il guadagno di oggi non bilancia l'investimento di tempo e di energie. La remunerazione inappropriata o la percezione di sfruttamento emergono

come uno dei fattori determinanti che spingono i lavoratori verso l'inattività, spesso descritta come un atto contro lo sfruttamento orientato a mantenere il valore di sé. Molti intervistati descrivono una profonda frustrazione legata allo squilibrio tra l'impegno richiesto – in termini di ore, stress e responsabilità – e il compenso economico effettivamente percepito e hanno dunque scelto l'inattività dopo aver constatato che il loro stipendio non rifletteva affatto il valore del tempo impiegato, evidenziando quindi la mancata proporzione tra impegno e retribuzione.

Non mi è mai interessato fare la scalata sociale perché anche guadagnare quei 100 euro in più al mese, per avere molte più responsabilità di quelle che non avessi, onestamente ho sempre pensato che lì dentro il gioco non ne valesse la candela. (Intervistato 8)

Prima di tutto il rapporto sproporzionato tra impegno e retribuzione. Per quello che facevo, non ne valeva la pena… Inoltre, il settore è pagato poco rispetto all'impegno richiesto: tante ore, trasferte, responsabilità, ma retribuzione bassa. Io correvo per sopravvivere. (Intervistato 10)

Però spesso avevo la sensazione di sprecare il tempo. Perdere tempo a vendere macchine per grandi aziende, a quasi quarant'anni, mi sembrava un po' uno spreco. Sia dal punto di vista economico, perché la retribuzione non era adeguata. (Intervistato 11)

Un tema ricorrente è la scelta razionale dell'inattività quando i costi di gestione per mantenere l'attività lavorativa (trasporti, tempi di spostamento) superano il guadagno netto della busta paga.

Ho detto guarda lascio perdere perché ho detto devo fare strada, devo correre, devo venirti dietro, devo andare su e giù e alla fine per niente perché anche perché l'ultimo anno… facevo mezza giornata, lo stipendio di un part time è 1.000-1.100 euro, 950, dipende, ho detto ora che tolgo i soldi della macchina, del gasolio, di tutte queste cose qua, ho detto non vale neanche la pena che vengo e mi sono licenziato. (Intervistato 3)

A volte anche le spese per la cura familiare che deve assumersi un lavoratore superano gli introiti del lavoro, rendendo quindi il lavoro una scelta antieconomica.

Però in quel momento serviva una badante per mia madre e avrei dovuto lavorare per pagare la badante, che probabilmente avrebbe guadagnato più di me, quindi risultava antieconomico. (Intervistato 13)

Spesso il lavoro nel turismo e nella ristorazione è associato a paghe fisse e forfettarie che ignorano la mole effettiva di lavoro, dove ore straordinarie o turni festivi non sono riconosciuti, così come promozioni o premi economici non sono elargiti.

Il punto è che è un lavoro sottopagato, hanno più o meno un tot fisso che ti danno per la giornata, però la giornata ti assumono per un tot di ore e poi vai a oltranza, non è che esiste che ti pago di più se fai più ore, non c'è differenza tra il lunedì, la domenica, il ferragosto o il capodanno, purtroppo c'è molto sfruttamento, almeno in questo settore, è che è il settore più florido in questo momento, è il settore dove si trova più facilmente. (Intervistato 9)

Con il datore di lavoro spesso c'erano tensioni. In sette anni ho avuto solo due piccoli aumenti. Lavoravo tantissime ore, anche fino alle tre di notte. A un certo punto ho capito che non stavo realizzando ciò che desideravo: volevo una retribuzione più adeguata e maggior riconoscimento, ma non arrivavano mai. (Intervistato 6)

In questa prospettiva, l'inattività viene vissuta come una riconquista della dignità: i lavoratori preferiscono vivere con i propri risparmi o rendite piuttosto che alimentare il sentimento di sfruttamento a causa di retribuzioni non dignitose e non eque.

Una seconda sottolineatura riguardante la scelta dell'inattività concerne la **delusione relazionale**. Dalle interviste emerge che la delusione relazionale e il deterioramento dei rapporti umani all'interno del contesto lavorativo sono tra le spinte psicologiche più forti verso la scelta dell'inattività. Il lavoro smette di essere un luogo di scambio e riconoscimento per diventare un ambiente caratterizzato da conflitti etici, mancanza di rispetto e freddezza affettiva. I principali aspetti della delusione relazionale emersi dalle interviste includono il tradimento della fiducia e il mancato riconoscimento del proprio impegno da parte di colleghi e superiori.

Per sei mesi ho portato avanti da solo una mole enorme di lavoro: direi di aver fatto il 150% rispetto a quello che mi spettava. Nonostante questo, l'azienda, invece di riconoscermi quanto previsto, mi ha dato solo il 40% del premio, giustificandosi con le difficoltà economiche avute in altri settori o in altre zone d'Europa. Questa cosa mi ha davvero segnato. Mi sono sentito profondamente deluso e ingiustamente trattato, soprattutto dopo tutto quello che avevo fatto. (Intervistato 10)

L'assenza di gratificazione è un altro tema che emerge dalle interviste e che avvalora la dimensione relazionale di una professione.

Però non mi ha mai detto, non so guarda sei stato bravo, mi hai fatto fare bella figura che hai sistemato il giardino, che hai sistemato la siepe, che hai fatto là, non c'è mai stato neanche un complimento verbale di dire guarda hai fatto un lavoro fatto bene, hai fatto una cosa fatta bene, non c'è mai stata nessuna gratificazione. (Intervistato 3)

In alcune situazioni, inoltre, i responsabili alimentavano una competizione interna continua per aumentare le prestazioni, trasformando i rapporti tra colleghi in una gara logorante e priva di valore umano.

Era diventata una gara interna continua, quella che io chiamavo "la guerra dei poveri": tutti a competere per ottenere numeri sempre più alti. (Intervistato 10)

Il comportamento dei datori di lavoro o dei responsabili è spesso descritto come la causa scatenante del burnout o della fuga dal lavoro. I temi citati sono gli abusi di potere e il linguaggio squalificante che creavano un clima di paura in cui nessuno osava schierarsi per difendere la propria dignità.

Questo signore aveva un intercalare molto, come posso dire, molto scurrile, quindi insultava tutti, mandava a cagare tutti, pesantemente tutti quanti. Il problema è che questo signore praticamente da solo faceva metà del fatturato dell'azienda. Nonostante cento incontri con il mio capo, non c'erano dei sindacati in quell'azienda, con il mio capo supremo o con le persone sotto di lui non sono riuscito ad avere un minimo di rapporto... anche lui è succube di questa persona. Purtroppo, e questo lo devo dire senza restrizioni, purtroppo questa persona nel suo essere un grandissimo stronzo, tutti hanno paura di lui. (Intervistato 7)

La delusione nasce anche dalla percezione di parzialità e trattamento disuguale tra dipendenti.

Ha in essere una collaborazione con un altro artigiano per carità che lui sa fare tutto, è un muratore completo, sa fare qualsiasi cosa, però dopo chiedendo con lui è sempre stato puntuale con i pagamenti, con me no, allora non è giusto che con una persona sei puntuale con l'altra no. (Intervistato 3)

In altri casi, la delusione deriva da una totale mancanza di empatia da parte dei dirigenti o dei responsabili che mostrano fastidio se un dipendente ha problemi di salute o necessità familiari.

Il lavoro era sempre urgente, il tempo non bastava mai, c'era fretta per qualsiasi cosa e poca comprensione se uno aveva un problema, perfino quando capitava di stare male. Col passare del tempo mi sono sentito sempre meno rispettato. (Intervistato 12)

Specialmente nel settore bancario, la delusione relazionale nasce dallo scontro tra l'etica personale del lavoratore e le direttive dei superiori. Alcuni promotori finanziari hanno vissuto come un "piccolo inferno" l'obbligo di vendere prodotti non idonei ai risparmiatori, sentendosi in colpa verso persone che vedevano fragili o incapaci di comprendere la proposta.

Vedevo certe persone che avevo davanti come se fossero la mia mamma. Mi dispiaceva convogliare le scelte economiche dei soldi, tanti o pochi che mi davano la possibilità di gestire in prodotti non idonei, cosa che invece mi chiedevano di fare. (Intervistato 2)

Gli intervistati riportano tensioni nelle aziende familiari a causa di successioni complicate, ove il passaggio generazionale o la gestione aziendale tra

parenti è un'altra fonte di delusione. In alcune storiche aziende di famiglia, per esempio le dinamiche tra fratelli e le gelosie tra mogli hanno portato a rotture violente, con soci fondatori "cacciati in malo modo" dai propri consanguinei. Altri intervistati hanno scelto l'inattività dopo l'ingresso in azienda dei figli dei titolari, descritti come privi della cultura del sacrificio del padre, arroganti o disinteressati al reale funzionamento dell'impresa.

In quel momento lì c'era un po' il cambio generazionale, chiamiamolo così, cioè il titolare con cui lavoravo io stava cercando di passare la mano ai figli, però sai che i figli, non avendo costruito l'azienda, non avevano la stessa [...] una statistica diceva che quando subentrano i figli, il 28% delle aziende fallisce e solo il 14% delle aziende sopravvive alla seconda generazione quindi è come da noi, cioè sono poche le aziende che vengono passate di mano dai padri ai figli e rimangono. (Intervistato 4)

Questa diffusa delusione relazionale sposta il baricentro dell'impiego lavorativo sul mondo delle relazioni e degli affetti, evidenziando quanto queste siano dimensioni essenziali anche in ambito lavorativo, tanto da essere alla base di scelte quali il licenziamento e l'interruzione della carriera lavorativa.

Il **disequilibrio tra vita personale e professionale** emerge dalle interviste come una delle spinte principali verso l'inattività, manifestandosi attraverso una percezione del lavoro come esperienza "totalizzante", che erode ogni spazio individuale e familiare. Molti intervistati descrivono una quotidianità in cui l'attività lavorativa assorbiva la quasi totalità delle energie, lasciando il soggetto "scarico" e "nervoso" al momento del rientro a casa.

Il conflitto tra vita professionale e famiglia è un tema centrale nelle testimonianze: c'è chi descrive il lavoro come una "giostra" dalla quale non si riesce a scendere, impedendo di essere davvero presenti per i propri cari anche quando si è fisicamente a casa.

Assorbiva molto tempo e molte energie, più di quanto avrei voluto. All'inizio cercavo di dargli il giusto spazio, ma poi è diventato totalizzante. Le giornate si allungavano spesso e tornavo a casa stanco e nervoso. […] Quando uscivo dal lavoro mi sentivo scarico, mentalmente più che fisicamente. A volte diventavo irritabile per piccole cose e senza accorgermene portavo a casa lo stress del lavoro. Con la famiglia avevo meno pazienza, e a lungo andare questo ha pesato. (Intervistato 12)

Essendo fuori casa tutto il giorno, riuscivo a vedere mia madre solo la sera. Mio padre è venuto a mancare e quindi mia madre ha più bisogno di aiuto, ma con quei ritmi era difficile esserci. (Intervistato 4)

Si dice che il lavoro vada tenuto lontano dalla famiglia, ma non è mai davvero così in pratica perché i problemi del lavoro te li porti inevitabilmente a casa. Uno specchio di riflesso. […] sì, spesso facevo fatica a staccare completamente una volta tornato a casa, soprattutto se c'erano dei problemi. (Intervistato 5)

Un ulteriore tema emerso tra le motivazioni che hanno condotto all'inattività lavorativa concerne problemi di **esaurimento psicofisico**. L'eccesso di tempo, risorse, richieste lavorative ha portato molti intervistati a sfiorare il burnout o a subire veri e propri crolli fisici e psicologici. Altri intervistati descrivono sintomi psicosomatici come il "mal di stomaco" prima di entrare in ufficio o una sensazione di nausea e oppressione. In ogni caso, la salute è descritta dagli intervistati come un punto di rottura oltre il quale non è più possibile proseguire la propria carriera. La scelta di fermarsi viene dunque vissuta non come una rinuncia, ma come un atto di "autodifesa" indispensabile per preservare l'integrità mentale e fisica.

In più a un certo punto ho avuto un forte calo fisico, sono rimasto bloccato a letto per quattro giorni a causa dello stress. Quello è stato un campanello d'allarme. Mi sono detto: "così non ha senso continuare". (Intervistato 12)

Negli ultimi anni era diventato insostenibile, anche dal punto di vista psicologico ho avuto problematiche. Avevo problemi di salute e ho capito che continuare avrebbe solo peggiorato la situazione. (Intervistato 5)

Un'ultima sottolineatura comune a molti intervistati è il bisogno di **boicottare il sistema lavorativo e il conseguente sfruttamento**. L'esperienza lavorativa viene spesso paragonata a una forma di "schiavitù" moderna, in cui l'individuo cede la propria libertà e il proprio tempo in uno scambio poco equo che spesso non compensa il sacrificio. Dalle fonti emerge che la scelta dell'inattività non è quasi mai una rinuncia passiva, ma spesso un atto deliberato di opposizione a un "sistema" percepito come alienante, ingiusto o privo di senso. Questa forma di resistenza si manifesta attraverso diverse sfumature, dal rifiuto della "ruota del criceto" al boicottaggio delle logiche di sfruttamento. Una prima argomentazione in questa direzione spiega l'inattività "contro il sistema che ti inculcano da piccolo", un modello educativo volto a formare "esecutori e non imprenditori" della propria vita.

Quindi in un certo senso restano vittime di questo sistema entrando in ruote del criceto dalle quali non usciranno mai, perché poi loro sono dal lato consumistico e quindi fanno debiti su debiti anche cattivi e quindi diventa un consumatore che si lamenta e che non trova soluzioni, ma perché la causa oltre al sistema è prima di tutto sé stesso, perché non cambia mentalità, capisci? E ti dico anche la verità, lavorando in certi ambienti, pensando io così, strano e diverso, mi reputo non pecora nera, ma mi sono reputato pecora d'oro, perché se facevo discorsi così a un normale dipendente pubblico non mi avrebbe mai capito e sono ancora lì e continuano a sbatterci la testa e a lamentarsi e andranno avanti così fino alla pensione. (Intervistato 8)

Sempre in questa prospettiva, un secondo aspetto riguarda l'inattività come atto di autodifesa e dignità.

Se la gente in massa incominciasse a boicottare questi stipendi da 50 euro a giornata, forfettari, forse si dovrebbero adeguare con gli stipendi, forse dovrebbero incominciare a mettersi in regola e che, ripeto, ne approfittano perché uno lo trovano sempre, che sia lo studente, che sia… e come si fa a obbligare tutti a boicottarli? Andare contro il sistema. Lo capisco, più che un consiglio è un augurio ma è un po' ipotetico, un po' astratto, un po' poco realistico. (Intervistato 9)

Ho lavorato per circa un anno e mezzo per qualche piccola azienda locale, ma è chiaro che in ambito locale le condizioni erano diverse: orari oltre quello stabilito, paghe irregolari… condizioni di mancanza di rispetto per i contratti. A un certo punto ho smesso anche di cercare, perché sentivo di perdere la dignità. (Intervistato 5)

Il contrasto alla logica del profitto e dei "numeri" fa sì che il contesto lavorativo costringa a convivere con irregolarità o scelte non etiche pur di raggiungere gli obiettivi aziendali. Scegliere l'inattività, in questo caso, significa rifiutare di essere un semplice "venditore" invece di un consulente, riappropriandosi di una dimensione etica negata dal sistema lavorativo.

C'era una ossessione a volte a perseguire determinati numeri che ti mette anche a commettere, a mio avviso, delle irregolarità con le quali dovevi convivere, se volevi andare avanti con quel lavoro lì. Quindi è chiaro che determinati regolamenti o aspettative, i numeri li fai e li devi fare, altrimenti poi magari entri in contrasto come sono entrato io in contrasto. (Intervistato 2)

C'è anche una critica aperta verso chi pensa che nella vita si debba vivere prevalentemente per lavorare, rinunciando alla libertà di godere della vita una volta accumulati i mezzi necessari.

Ho sempre detto che il lavoro non è per vivere, quando i soldi bastano si può anche smettere. Ecco, io avevo già l'idea di smettere. Sapevo già… non avevo l'idea esatta di quando avrei smesso di lavorare, però sapevo già che non sarei arrivato a ottant'anni a lavorare, non sono uno che si fa vanto del lavoro. A me lavorare serve, ma per i soldi, una volta che hai i soldi… (Intervistato 4)

Gli esiti dell'inattività lavorativa

Prima di addentrarci sugli esiti della scelta di interrompere la propria mansione lavorativa, è importante una premessa che riguarda la percezione degli effetti del contesto di vita degli intervistati a fronte della loro scelta di uscita dal mondo del lavoro. Ciò che emerge da tutte le interviste analizzate è **una presa di distanza dai giudizi esterni**, nessuna vergogna o senso di inadeguatezza vissuti rispetto alla scelta compiuta, così come una **certa fierezza per il coraggio della propria decisione** che rende il giudizio esterno ininfluente.

Non mi sento giudicato da nessuno per questo. Anzi, vivo con serenità la mia condizione. (Intervistato 5)

Non mi sono sentito mai giudicato, al contrario però per esempio ho la stima di molte persone… anche il mio vicino di casa che fa fatica ad arrivare a fine mese perché ha due bambini e la moglie che è disoccupata però anche lui si sfoga a volte e mi dice che secondo lui ho fatto una scelta molto coraggiosa e che se potesse la farebbe anche lui perché anche lui lavora in un ambiente ostile. (Intervistato 7)

No, anzi, minimamente. Io faccio di questo un fiore all'occhiello perché se un uomo, […] è uscito dal sistema, vuol dire che parliamo di un uomo che non è il primo, tra virgolette, "stupidino" che cammina per strada. Vuol dire che è un uomo che ce l'ha fatta, vuol dire che è un uomo che ha saputo vedere oltre il sistema e oltre quello che sembrerebbe essere iscritto da quando nasci. (Intervistato 8)

Sinceramente non mi interessa, non ho mai avuto questo problema di quello che dicono gli altri, e io so quello che devo fare io e quello che dicono gli altri non mi interessa […] anche perché come ti dicevo vivendo in un paesetto relativamente piccolo, comunque le chiacchiere sono all'ordine di un giorno… c'è sempre qualcuno che guarda, che giudica, che dice ma non mi interessa sicuramente. (Intervistato 3)

Quello che pensano gli altri non è così determinante sulle mie scelte, son sempre stato abituato ad andare dall'altra parte del mondo da solo e quindi alla fine ti abitui a stare da solo, nel bene e nel male. (Intervistato 4)

I vicini di casa a volte dicono "ma quello non fa nulla, chissà cosa c'è sotto". Ma non mi importa, l'importante è che uno sta bene. E comunque non i miei amici, non quelli che conosco. (Intervistato 10)

Non mi sono fatto influenzare dal giudizio degli altri. Non ho dato peso a eventuali critiche. Ho parlato della mia scelta con le persone a me vicine. (Intervistato 11)

Un altro tema che accomuna tutti gli intervistati, indipendentemente dalla loro storia, dall'esperienza lavorativa e dalle motivazioni che hanno portato all'interruzione dell'impiego, è **l'assenza di rimpianto per aver lasciato il lavoro**. Gli intervistati descrivono questa decisione non come una rinuncia, ma come una conquista di libertà e serenità che ha migliorato drasticamente la qualità della loro vita.

No, di quel lavoro mi ritengo soddisfatto di averlo lasciato tornando indietro, c'era già l'idea di cambiare. (Intervistato 9)

Quando mi guardo alle spalle vedo i vent'anni di lavoro e mi chiedo se ne sia valsa la pena. Mi mangiavo troppa vita privata. […] Rifarei esattamente la scelta di smettere di lavorare. Anzi, lo farei anche prima. Quello che non rifarei è aspettare così tanto prima di dare priorità alla mia vita personale. (Intervistato 10)

Non mi pento della scelta fatta, questo sicuramente. (Intervistato 2)

In continuità con la mancanza di rimpianti per aver lasciato il lavoro, la riflessione degli intervistati verte sui **vantaggi** percepiti in merito alla scelta dell'inattività, *in primis* la possibilità di riappropriarsi **del proprio tempo**. Dalle interviste emerge che la disponibilità di tempo è considerata il vantaggio supremo dell'inattività, spesso descritta come una vera e propria "liberazione" o uno "staccare le catene". Il tempo smette di essere una merce venduta in cambio di denaro e torna a essere uno spazio di libertà individuale e di una ritrovata libertà per sé e per le proprie passioni. Senza gli obblighi professionali, gli individui possono tornare a investire su sé stessi, mettendo fine alla frenesia quotidiana. Insomma, l'inattività non significa inerzia, ma una produttività diversa.

È un periodo bello perché sono padrone del mio tempo perché sai adesso fai quello che vuoi […] decido io del mio tempo, dispongo del mio tempo e me lo amministro io come voglio. (Intervistato 3)

Ma sicuramente ho acquisito la mia libertà perché una persona che lavora, non sto parlando del tuo lavoro, sto parlando della gente che lavora in miniera, cioè è una schiavitù, cioè essere costretto a svegliarti la mattina per cedere del tuo tempo e avere soldi, questo è il lavoro, ecco. (Intervistato 4)

In un certo senso ho ritrovato me stesso perché sono diventato manager della mia vita […] ma sono diventato manager di me stesso. (Intervistato 8)

Mi occupo del giardino e passo tempo con il mio cane. Esco spesso con gli amici, vado a mangiare fuori, cose che a Milano non potevo fare. Mi sento sereno. Ho più tempo libero, ecco... ho anche imparato cose nuove, come piantare alberi o curare le piante: attività che mi danno soddisfazione e mi fanno sentire comunque produttivo. (Intervistato 6)

La cosa più bella che spendo tempo libero posso scegliere come investirlo, cosa fare, a cosa dedicare, faccio a parte le cose che devo fare per dovere, il resto cerco di dare spazio alle cose che mi fa piacere […] mi piacciono fare altre cose tipo meditazione, mi capita di andare spesso, non lo faccio tutti i giorni ovviamente calcio, giocare a calcetto, ho molto più tempo per lo sport, poi nuoto. (Intervistato 9)

La libertà. Poter fare quello che voglio, quando voglio e con chi voglio. (Intervistato 11)

Ulteriori vantaggi dell'inattività lavorativa sono rappresentati dal fatto di godersi un **meritato riposo dopo grandi fatiche e un meritato recupero della propria esistenza**, soprattutto quando la scelta di interrompere il lavoro è avvenuta in seguito a una lunga carriera caratterizzata da ritmi serrati e stress.

Mi sono levato da tutto, da tutti, adesso relax, ma relax del tipo che se io esco, non mi porto manco l'orologio, non voglio sapere manco che ore sono, io riesco e rientro a casa quando ho voglia di rientrare a casa, anche esagerato in un certo senso, perché mi sono privato molto prima di questo, e quindi adesso lo vivo in maniera alla terza, non alla seconda, poi da lì. (Intervistato 8)

Non avevo più tempo vero per le cose importanti, era come non staccare mai. Lavorare anche la notte il fine settimana era impegnativo e comportava stress. Logicamente ora va molto meglio, guardo film, vedo le partite, anche i viaggi me li godo. Quando mi guardo alle spalle vedo i vent'anni di lavoro e mi chiedo se ne sia valsa la pena. Mi mangiavo troppa vita privata. (Intervistato 10)

Dalle interviste emerge chiaramente che il **recupero della salute mentale e fisica** è uno dei vantaggi principali, se non la motivazione scatenante, della scelta di abbandonare il lavoro. In questa prospettiva la decisione è proprio un'azione per proteggere il proprio equilibrio psichico, nel senso di maggiore serenità, autostima.

Decisamente più serena. Ho ritrovato la mia tranquillità e un equilibrio, soprattutto familiare. Quel peso che mi portavo dietro da anni non c'è più anche per il discorso psicologico è abbastanza importante. (Intervistato 5)

Dare più spazio anche alla salute, perché ormai in nostra vita, 45, forse un po' più superata, ci penso un po' di più rispetto a quando avevo 20 anni, che volevo spaccare il mondo, adesso devo pensare più al benessere che al divertimento. (Intervistato 9)

Mi sento più libero, prima mi sentivo oppresso, schiacciato. Ora faccio quello che voglio. È bello avere tempo, godere la casa. Prima non avevo neanche tempo di accendere la mia TV. (Intervistato 10)

Però a parte quello, che sono io che macino tutto, però dormo molto, molto meglio di quando ero ai tempi del lavoro. (Intervistato 1)

Un ulteriore elemento positivo dell'inattività lavorativa è rappresentato dall'essere **usciti da un sistema in cui non ci si riconosce**. Tale critica è molto presente nelle interviste e declinata anche con sfumature diverse: boicottare una cultura che mette il lavoro al primo posto nella vita di una persona, rifiutare un sistema di sfruttamento economico dei lavoratori.

È come se avessi compresso tutto il lavoro di 30 anni in 10, lavorando molto, per poi dopo stare un po' più libero, di scappare dal mondo lavoro… che è anche il bello della vita, per il momento, per quello che ti posso dire, ho deciso di uscire volutamente dal mondo del lavoro, nel senso che sono un po' contro il sistema contro questo sistema che ti inculcano, che ti fanno studiare da piccolo... Probabilmente non sono mai stato una persona da sistema, ma mi sono rimboccato sempre le maniche affinché un giorno ne potessi uscire.

Alla fine, ci sono riuscito. […] ora sono in una fase che mi va bene, rimango disgustato del sistema lavoro… (Intervistato 8)

Non sono un bresciano tipico che fa vanto del lavoro. A me lavorare serve, ma per i soldi, una volta che hai i soldi... preferisco andare in una città del mondo dove la gente si gode la vita. Qui tanta gente va in pensione, poi non sa cosa fare e ritorna a lavorare, è incredibile… perché è sempre stata per il lavoro. (Intervistato 4)

Non sono allineato con ciò che la società si aspetta: non ho un lavoro fisso, non seguo un percorso tradizionale. Ma sto bene così. Mi considero una persona autonoma e anticonformista. (Intervistato 11)

Per concludere questa analisi legata agli effetti dell'inattività sulle persone intervistate, è interessante ed evocativo riportare l'elenco delle immagini, delle metafore o delle parole che gli intervistati hanno usato per descrivere la loro condizione di inattività.

Libero là in cima in una montagna da solo. (Intervistato 1)

Sono a piedi con la mia cartellina piena di fogli che man mano che corro mi svolazzano anche fuori. Mentre inseguo il personaggio che voglio… lavorare, lo sto inseguendo e lui però è a cavallo. Spero possa vedere lei questa immagine per come gliel'ho descritta. Il disegno che farei, cioè io lasciato e non si vede traccia di quello che ho lasciato, ma si vede solo quello che sto inseguendo. (Intervistato 2)

Libertà. (Intervistato 4)

Un anno sabbatico per ritrovare me stesso e la mia serenità. (Intervistato 5)

Una pausa. (Intervistato 6)

Un passo nel buio, una pausa, periodo catartico, di prendermi tra virgolette due stagioni un estivo e un invernale. (Intervistato 7)

Scappare dal mondo lavoro. […] È come se io negli anni, mentre avevo i motori accesi, attenzione i motori accesi significano le mie braccia, la mia testa, avessi nel frattempo costruito delle vele per poi al momento debito issare le vele e spegnere i motori. (Intervistato 8)

Staccare le catene e liberarsi. (Intervistato 10)

Un atto di autodifesa, di protezione della mia salute mentale. (Intervistato 11)

Un'aquila che vola alta. Libertà, aria, possibilità di vedere le cose dall'alto con una prospettiva più ampia. (Intervistato 12)

Un tramonto sereno, con il sole che ricompare tra le nuvole. (Intervistato 13)

Dalle interviste emerge che **l'unica fatica connessa all'inattività è la sfida di passare da una vita scandita da orari esterni a una gestione totalmente autonoma del proprio quotidiano**. Se da un lato questa libertà è il vantaggio supremo della scelta fatta, dall'altro rappresenta una difficoltà concreta nel mantenere un ritmo e un senso di produttività personale. Così, per chi è stato abituato per decenni a ritmi serrati, l'assenza di impegni definiti può creare un senso di disorientamento, poiché l'organizzazione della giornata diventa un compito interamente a carico dell'individuo. Ancora, gestire il tempo tra le mura di casa presenta distrazioni costanti e difficoltà di ottimizzazione delle attività, specialmente per chi cerca di dedicarsi a passioni o nuovi obiettivi. In sintesi, il paradosso della scelta dell'inattività lavorativa può portare a un senso di vuoto se il tempo non è adeguatamente gestito. La stabilità psicologica nell'inattività lavorativa dipende dunque dalla capacità di ricostruire un'architettura del tempo che dia significato alle giornate, evitando che la libertà si trasformi in una deriva priva di scopi.

Si tende a diventare molto più pigro. Il lavoro volente o nolente ti porta fuori di casa, cioè se sei una persona un po' seria ci tieni a quello che fai, te l'ho detto. […] però attualmente no, cioè faccio fatica a fare tutte le altre cose perché non le ritengo fondamentali, cioè non pulisco casa. (Intervistato 4)

Se sai che devi andare al lavoro, è tutto scandito, è molto più semplice, non so se dà più stimoli, però sei più appagato forse, è un po' in contrasto avere tempo libero, però a volte mi capita che dico cavolo, però oggi cosa faccio? Invece quando uno è al lavoro fisso sai che la giornata è scandita in quel modo, sono molto abitudinario io. Sicuramente con tanto tempo libero va ricostruita una routine. (Intervistato 9)

Bisogna darsi dei tempi da solo, organizzare le giornate. (Intervistato 11)

A volte le giornate sembrano tutte uguali. Non sempre ci sono impegni definiti e si rischia di perdere il ritmo. Passano i giorni della settimana e non te ne accorgi, ti chiedi "ma che giorno è oggi"? […] Non so, forse non riesci a fissare dei punti per darti una tempistica nelle cose. Inoltre, un po' mi manca condividere di più il tempo con altre persone: a volte vorrei avere amici liberi come me per vivere più momenti insieme. (Intervistato 12)

L'impatto dell'inattività lavorativa sulla vita familiare

L'impatto dell'inattività a livello familiare è presente soprattutto nelle interviste degli uomini che hanno un loro nucleo di elezione (una partner e dei figli), mentre emerge meno trattato nelle interviste con gli uomini celibi.

Un primo sottotema comune a molte interviste è quello del supporto **familiare alla decisione**, in particolare quello ricevuto dalla partner, cui

tutti gli intervistati che hanno formato una loro famiglia di elezione (conviventi, coniugati con o senza figli) fanno riferimento. Accanto a questo, il supporto alla scelta fatta è anche riconosciuto da parte di genitori, fratelli e sorelle o altri familiari. Gli intervistati raccontano anche di una condivisione e supporto da parte degli amici. La transizione, tuttavia, non è sempre priva di perplessità iniziali da parte dei congiunti, ma evolve quasi sempre positivamente. In particolare, le preoccupazioni e il timore per la stabilità finanziaria portano i partner a vivere con perplessità la proposta del coniuge partner. Tuttavia, una volta constatato il malessere fisico e psicologico causato dal lavoro, le famiglie tendono a supportare con forza la decisione, ritenendola necessaria per l'equilibrio di tutti. La scelta dell'inattività è stata dunque sostenuta dai diversi congiunti, più o meno subitaneamente, alla luce del benessere fisico, psicologico o esistenziale del lavoratore.

Anche mia moglie bisogna dire che mi ha appoggiato in questo moralmente. Chiaro che ci rendevamo conto il 27 arrivava un buono stipendio anche. Però, a volte nell'animo scattano determinati meccanismi che per fortuna sopravanzano certe dinamiche di puro aspetto finanziario... Ecco, probabilmente dentro di me ho fatto scattare anche questa cosa… E poi, insomma, la spinta definitiva me l'ha data mia moglie. (Intervistato 2)

Mia moglie mi ha sostenuto perché a livello psicologico non stavo bene. Certo, non è stato facile dopo 22 anni di lavoro, ma ha visto che non stavo più bene e ha capito che era la scelta giusta perché anche lei vuole il bene della famiglia. Anche la mia famiglia e alcuni amici mi sono stati vicini. (Intervistato 5)

Anche adesso quando ho fatto questo passo nel buio, quando mi sono buttato, diciamo che mi sono anche confrontato con la mia compagna, piuttosto che con la mia famiglia in generale, ho anche tre sorelle e loro all'inizio erano titubanti e mi dicevano che ero impazzito, ma poi hanno capito. (Intervistato 7)

Diciamo che l'hanno presa bene, io comunque mi occupo di gestione finanziaria quindi gestisco il lascito. Comunque, loro hanno capito perché mi vedevano quanto ero stanco, stressato, c'era anche un cedimento fisico e psicologico… Mi hanno sostenuto soprattutto mia moglie e i miei genitori, vedevano che avevo poco tempo di stare con loro e per questo motivo le persone più vicine mi hanno capito di più. (Intervistato 10)

La mia compagna mi ha sostenuto. All'inizio c'era un po' di paura, è normale, ma ha capito che era una scelta necessaria per il mio equilibrio e anche per il benessere della famiglia. Sicuramente aveva l'entusiasmo della novità, ma anche un pochino di timore. (Intervistato 12)

Ne ho parlato con mia madre e con i miei amici. Sono persone con una mentalità libera e aperta. Hanno capito la mia decisione e l'hanno accettata, cioè se fa star bene qualcuno è la scelta più giusta. (Intervistato 11)

Molto raramente la scelta di uscire dal mercato del lavoro è descritta come privata e non condivisa con i familiari; in generale è questa una situazione che si riscontra in presenza di scarne o assenti relazioni affettive.

Ne ho parlato col papà a cosa avvenuta. No, non mi sono consultato con nessuno. (Intervistato 4)

Chiaramente non ho figli, non ho famiglia, non ho niente, quindi sono padrone universale delle mie scelte, quindi è anche per questo che posso fare determinate scelte. Sono avvantaggiato da questo. (Intervistato 8)

Dalle interviste emerge che l'inattività lavorativa comporta un cambiamento radicale e trasforma le dinamiche familiari: da una condizione di tensione e assenza del lavoratore dalla famiglia a una situazione di ritrovata **serenità e maggiore qualità delle relazioni familiari**. **Un elemento significativo riportato concerne infatti il miglioramento del clima emotivo e la riduzione dello stress portato a casa**. Prima dell'inattività, infatti, molti intervistati descrivono una vita familiare penalizzata dallo stress lavorativo esperito, che li rendeva nervosi e poco disponibili, irritabili anche per aspetti di poco conto. Con l'inattività e il benessere emotivo i familiari sperimentano maggiore serenità da parte del loro congiunto, con un conseguente miglioramento generale delle relazioni familiari.

Quando uscivo dal lavoro mi sentivo scarico, mentalmente più che fisicamente. A volte diventavo irritabile per piccole cose e senza accorgermene portavo a casa lo stress del lavoro. Con la famiglia avevo meno pazienza, e a lungo andare questo ha pesato. (Intervistato 12)

Comunque, loro hanno capito perché mi vedevano quanto ero stanco, stressato, c'era anche un cedimento fisico e psicologico. Adesso mi vedono più felice, che mi dedico più alla casa, ad attività sociali. All'inizio la mia compagna aveva un po' di timore che sparissero i soldi, ma poi gradualmente ha capito che non c'era problema da questo punto di vista. (Intervistato 10)

Decisamente più serena. Ho ritrovato la mia tranquillità e un equilibrio, soprattutto familiare. Quel peso che mi portavo dietro da anni non c'è più anche per il discorso psicologico è abbastanza importante. (Intervistato 5)

No, anche i miei parenti questa scelta inizialmente denigrata… mi dicevano ma cosa stai facendo, sei pazzo… ma dopo un po' forse mi hanno visto molto più sereno adesso magari per i primi 6 mesi mi dicevano hai trovato qualcosa… ora non me lo chiedono neanche più forse mi vedono fin troppo sereno e mi dicono sei felice, sei sereno si vede che stai bene quindi devo dire che a parte all'inizio adesso sono tutti dalla mia parte. (Intervistato 7)

Un terzo tema riguarda la riorganizzazione dei ruoli nella coppia, caratterizzata da una **presenza attiva maschile** nella cura dei figli, cura dei genitori anziani e assunzione dei compiti domestici. Questa riorganizzazione non tradizionale dei ruoli familiari non è descritta come problematica, ma piuttosto portatrice di aspetti positivi quali maggiore unione nella coppia, recupero di spazi di paternità, maggiore condivisione di tempi e spazi familiari. Questa ristrutturazione del ruolo della persona inattiva dentro la rete di relazioni familiari è sia fattore che ha facilitato la decisione di interruzione lavorativa, sia conseguenza positiva della scelta fatta. In generale, la scelta di uscire dal mercato del lavoro si traduce in un investimento rinnovato sulla qualità dei legami affettivi.

Chi vive con un partner ha tempo di occuparsi e **curare maggiormente la relazione di coppia**. Per chi ha figli, l'inattività rappresenta la possibilità di **vivere una paternità presente e consapevole**, non più frammentata o demandata a causa dei ritmi lavorativi. Condivisione della quotidianità dei figli e supporto educativo sono ora le attività principali della giornata per tanti degli inattivi con famiglia.

Sì, due bambine di 9 e 6 anni. Per loro è stato un cambiamento positivo. Io me la prendevo, non con loro direttamente ma ero una molla carica. Hanno visto ora che sono più presente, meno nervoso, con più tempo per loro. All'inizio erano solo curiose: "Papà, ma adesso non vai più al lavoro?". Poi hanno capito che questo significava che ero più con loro, che le accompagnavo a scuola, facevo colazione con loro. Per loro è stato bello. (Intervistato 12)

Anche se trovassi un altro lavoro deve essere comunque una cosa part time o una cosa che mi consenta di andare a portare mio figlio a scuola, andavo a prendere e fare quello di cui ha bisogno perché ovviamente ancora è minorenne e non è che lo si abbandona così per strada. (Intervistato 3)

Aiuto mia moglie che ha un negozio di abbigliamento, e mi occupo della bambina… Apprezzo molto questa dimensione familiare e la possibilità di vivere la paternità con calma. Le relazioni familiari sono cambiate in meglio. Siamo più uniti, affrontiamo i problemi con calma e senza ingigantirli. Quando si ha più tempo da dedicare ai propri cari, cambia tutto. Le cose si risolvono più facilmente e con uno stato d'animo differente. (Intervistato 5)

Facciamo colazione insieme. Lei va a Milano in scooter perché, vabbè, solo per evitare un po' di traffico. Spesso volentieri magari l'accompagno anch'io… La sera preparo da mangiare, aspetto la mia compagna, mangiamo insieme e poi ci guardiamo un film che magari, non so, oppure si esce. (Intervistato 7)

L'inattività è spesso una scelta dettata anche dal **desiderio o dalla necessità di accudire e accompagnare i propri genitori anziani** in una fase delicata

della loro vita. Alcuni intervistati hanno lasciato il lavoro anche per supportare madri o padri anziani e bisognosi di cure o, più in generale, per poter stare vicino ai genitori negli ultimi anni della loro vita.

Poi lì ho fatto una scelta invece legata all'ambito familiare, quindi avevo i genitori che avevano qualche anno in più, mia mamma con qualche problema di salute, quindi a un certo punto ho deciso di ritornare a B. Ho scelto di tornare… (Intervistato 4)

Ma che senso ha farti 10, 20, 30 anni via, lontano, a Genova, a Torino, a Milano, a Verona, lontano magari dalle tue terre di giù, per poi un domani tornare e che non ti sei visto i nonni invecchiare, praticamente morire, i genitori invecchiare, i nipoti e quant'altro. Ti sei estraniato da quella che era la tua società… (Intervistato 8)

La persona "inattiva" assume spesso un ruolo centrale nell'organizzazione delle incombenze pratiche della vita familiare: gestione delle spese e delle faccende domestiche e occuparsi delle manutenzioni domestiche che prima venivano demandate ad altri sono ora un compito assiduo e quotidiano.

La presenza prima era poca e ridotta. Adesso ho più tempo per le cose importanti. Prima rimandavo tutto: una bolletta, un guasto in casa, un impegno. Ora ho tempo per respirare e per fare subito le cose. Sto meglio anche nella relazione con la mia compagna: sono più presente e più sereno. (Intervistato 10)

Sono io che va a fare la spesa, tutto quello che c'è da fare, da pagare, di bollette, di cose, ieri per esempio mi ha chiamato il commercialista che c'è l'Imu, sono andato in banca, gli ho pagato l'Imu, ho fatto tutte la parte burocratica che c'è da fare. (Intervistato 3)

Mi occupo diciamo dei miei piccoli hobby tipo, che ne so, cosa al computer piuttosto che sistemare casa, piuttosto che sistemare il solaio, la macchina, altre cose di casa. (Intervistato 7)

In sintesi, con l'inattività lavorativa il tempo viene recuperato e reinvestito per tornare a condividere la vita insieme ai propri cari. La persona inattiva diventa ora il punto di riferimento familiare, colui intorno al quale ruota l'andamento familiare e la cura delle relazioni, come ben esprime un intervistato:

Mi sento utile per me stesso, non per un'azienda. Sono utile per la mia famiglia e per gli amici. Ho tempo da dedicare alle persone a cui tengo. (Intervistato 7)

Il futuro

Il rapporto tra l'inattività lavorativa e il futuro emerge come una dimensione sospesa tra il desiderio di mantenere la libertà faticosamente conquistata e la consapevolezza pragmatica che il tempo e le risorse economiche

richiedano una pianificazione, seppur diversa da quella tradizionale. Le prospettive per il futuro degli intervistati possono essere raggruppate in quattro orientamenti principali.

Il primo sottotema – trasversale a molte interviste – è l'assenza di un preciso progetto futuro che segnala uno **schiacciamento dell'orizzonte temporale nel presente**. In alcuni casi, specialmente dopo eventi traumatici come la perdita di un genitore o anni di stress estremo, prevale la scelta di vivere alla giornata, evitando programmi a lungo termine perché la vita non è programmabile.

Non vale la pena fare programmi a lungo termine, perché si vive la giornata e basta, e dopo bisogna prendere le cose come vanno, perché sennò non ne vieni più fuori veramente. Non so cosa succederà, succederà quello che sarà destino, perché non ci penso neanche, è meglio di non pensarci, prendiamo le cose giorno dopo giorno che è meglio. (Intervistato 3)

Ma io spesso facevo quel calcolo lì, mi mettevo con la calcolatrice, ho tot soldi, posso smettere. Volevo smettere, ecco, non guardavo la pensione, mai guardata, avevo quell'idea lì, mi bastano i soldi per vivere. (Intervistato 4)

Mi sento in equilibrio. È come se mi fossi concesso un anno sabbatico per ritrovare me stesso e la mia serenità. […] Magari in futuro cercherò un lavoro, ma adesso non ne sento il bisogno. (Intervistato 5)

La verità è che sono proprio fermo, perché poi dopo che esci dal lavoro, secondo me un anno, due anni ti ci vogliono proprio di assoluto. (Intervistato 8)

Dipende molto dalla situazione di mia madre. Se un giorno non avrà più bisogno di me, tornerò probabilmente a lavorare, anche solo per necessità economica. Ma ora sono sfiduciato dal mondo del lavoro e deluso dalle mie esperienze passate, quindi allo stato attuale va bene così. (Intervistato 13)

So che dovrò trovare qualcosa da fare, perché non posso chiudere la mia vita lavorativa così. Ma per ora mi godo la pausa. (Intervistato 6)

Per chi ha raggiunto una solida autosufficienza economica, il futuro ideale coincide spesso con il mantenimento dello stato attuale. Molti desiderano solo di continuare a **vivere bene**, viaggiare e coltivare nuove passioni: l'unico obiettivo è godersi il tempo residuo.

A me non piace rimanere a B. quando fa freddo, lo soffro. La cosa più piacevole è partire da un posto freddo e arrivare in uno al caldo. Però io non faccio le due settimane di vacanza, magari sto là anche quattro mesi, come ho fatto quest'anno. (Intervistato 4)

Tra 5 anni magari ho raggiunto anche l'età dei contributi. Comunque spero di poter viaggiare. (Intervistato 6)

Non ho grandi progetti di cambiamento. Vorrei continuare a vivere bene, magari fare più viaggi, coltivare nuove passioni. Mi sto informando sull'intelligenza artificiale, seguo l'argomento per curiosità. Per il resto: serenità. (Intervistato 10)

Un tema ricorrente in alcune interviste è l'idea di un probabile ma posticipato **ritorno al lavoro** in caso di risorse economiche insufficienti. **Il lavoro immaginato è comunque meno totalizzante, più consono ai desideri, che consenta maggiore autonomia e indipendenza**. Così chi pensa di rientrare nel mercato del lavoro cerca un'attività che permetta di mantenere un equilibrio con la vita personale, rifiutando di ripetere gli errori che hanno portato al logorio psicofisico. In altri casi si aspira a passare da ruoli operativi a ruoli di coordinamento o attività indipendenti, gestendo autonomamente i propri tempi. La speranza generale è di una maggiore valorizzazione della propria esperienza e delle proprie competenze.

Ma dubito fortemente che posso vivere il resto della vita senza lavorare. Prima o poi questi soldi finiranno, un domani non imminente di sicuro, ma dovrò rientrare nel mondo del lavoro. (Intervistato 9)

Comunque, adesso ci sono tantissimo smart working e altre cose simili mi piacerebbe molto ridedicarmi, anche se lavoro, poi a me stesso riuscire a ritagliarmi gli spazi per me. (Intervistato 7)

Spero di riuscire a re-inventarmi un altro lavoro, magari facendo qualche corso di specializzazione che mi formi a fare qualcosa che mi piace. (Intervistato 9)

Tornerò probabilmente a lavorare, sì, ma con una mentalità e desideri diversi. Cercherò qualcosa che mi appaghi e che mi permetta di mantenere un equilibrio con la vita personale. Non voglio più tornare al punto di prima. Non ripeterò certi errori. (Intervistato 12)

Cioè questo per me sicuramente sarà un periodo di parcheggio… poi pian pianino quando il ferro si raffredderà un pochettino, allora forse inizierò a riprendere in mano qualche attività in maniera, magari proprio col puntino sulla I, vediamo se sul lavoro cambierà qualcosa, sai, io magari sogno sempre che possa cambiare qualcosa anche all'interno della macchina pubblica, piuttosto che privata... il mio sogno sarebbe essere a capo di un'azienda dove fattura con i miei soldi, nel senso che metto i soldi e me stesso a lavorare, è come se volessi fare un'impresa, una sfida, sarebbe chiudere il fiore all'occhiello di quello che ho fatto, di tutta la mia vita, potrei anche scrivere un libro, voglio dire nel senso che è talmente strana, piena di colpi di scena. (Intervistato 8)

Mi piacerebbe comprare un rustico o una casa da ristrutturare e magari farne un piccolo B&B o qualcosa di simile da affittare. Una struttura semplice, magari anche una sola stanza ma esclusiva, come quelle "bolle" panoramiche dove si dorme guardando il cielo stellato. (Intervistato 11)

Nonostante la serenità ritrovata, il futuro porta con sé alcune ombre e timori ricorrenti. Quasi tutti gli intervistati indicano **la salute come la preoccupazione principale**; essa resta l'unico fattore che può realmente minare la libertà conquistata.

La mia unica speranza è quella di restare in salute e poter dare un buon futuro a mia figlia. (Intervistato 5)

Il futuro è una speranza, la speranza è quella di stare bene, di stare in salute, di avere la serenità che è la cosa che ti fa andare avanti, la serenità e la tranquillità, e dopo ti dico, come ti dicevo prima, anche se sarò ripetitivo, dopo quello che viene, viene, bisogna adattarsi e prenderlo come viene, perché ti dico, per quanto noi vogliamo e per quanto ci sforziamo, non riusciremo mai a pianificare la nostra vita. (Intervistato 3)

Io penso che dopo i cinquant'anni ogni giorno è buono per morire, una volta era così. (Intervistato 4)

Preoccupazioni sull'età, avendo varcato la soglia dei 40 anni, chiaro che è un'età un po' ostile per me, nel senso che io stavo bene qua finché ero dai 30 ai 40, perché ancora meglio prima dei 30, purtroppo dopo i 30 inizia a capire che forse la vita non è infinita. (Intervistato 8)

La salute, ma sto cercando di curarla, di portarmi avanti, siccome ho problemi alla schiena. (Intervistato 9)

Solo la salute. (Intervistato 10 e 11)

In sintesi, **il futuro nell'inattività è visto come un tempo da gestire in modo responsabile, dove il successo non è più misurato dalla carriera o dai soldi, ma dalla capacità di godere della vita e delle occasioni che offre**. Una certa pragmaticità delle persone intervistate fa ipotizzare un rientro futuro nel mondo del lavoro, dove però dignità, equilibrio fra vita privata e lavorativa e condizioni lavorative più appaganti sembrano condizioni imprescindibili.

Riflessioni conclusive

Le riflessioni sulle narrazioni degli itinerari di vita raccolti attraverso le interviste e l'analisi sistematica dei temi e delle rappresentazioni che da esse scaturiscono si condensano in alcune considerazioni trasversali e convergenti che permettono di delineare, con una certa evidenza, le specificità di questa condizione sociale.

A partire dalla notevole difficoltà incontrata nel reperire il campione di ricerca, va preliminarmente ricordato che l'autentica e specifica situa-

zione di "inattivi" così come l'abbiamo intesa – cioè soggetti in grado (per capacità, condizioni anagrafiche e di salute fisica e mentale) di essere impegnati in un'attività lavorativa che hanno smesso di lavorare e non cercano lavoro – sembra costituire una situazione socialmente poco visibile e difficilmente rintracciabile: sia per la verosimilmente limitata estensione quantitativa, sia per l'eterogeneità delle posizioni che raggruppa.

Le caratteristiche che accomunano tutti gli intervistati confermano che la condizione di inattività non è determinata da elementi di necessità, ma piuttosto che si tratta di un'autentica scelta, resa possibile, ovviamente, anzitutto dalla sua sostenibilità economica. Essa riguarda cioè persone che hanno la possibilità di garantirsi soddisfacenti condizioni di vita anche senza il compenso derivante da una regolare attività retribuita ma che, allo stesso tempo, non sono disponibili a coinvolgersi in un'attività lavorativa non tanto per comodità, incapacità, svogliatezza o ampia capacità reddituale. Si tratta, al contrario, di persone che in una precedente fase della loro vita sono state impegnate e coinvolte in attività lavorative e professionali – in qualche caso anche in misura e forma rilevante – ma che in un certo momento hanno considerato l'impegno lavorativo non più sostenibile e sufficientemente soddisfacente.

Tutti gli intervistati, infatti, descrivono l'esperienza lavorativa da cui sono fuoriusciti in termini frustranti e quasi insostenibili: una situazione che ha determinato livelli importanti di malessere e di disagio psicofisico e contrassegnata da un generale sentimento di delusione. Per i meno giovani, che spesso hanno alle spalle un'esperienza professionale lunga e stabile, la delusione è associata anche alla percezione di un cambiamento delle condizioni strutturali e contestuali del lavoro che, negli ultimi decenni, ha visto amplificarsi un carattere alienante: una burocratizzazione svalorizzante, lo scadimento della qualità dei rapporti interpersonali, la presenza di atteggiamenti eccessivamente conflittuali e competitivi e, in qualche caso, di pratiche sleali e non etiche. Per i più giovani il malessere e la delusione nascono invece prevalentemente dall'aver incontrato nell'esperienza lavorativa richieste "totalizzanti", sia come investimento identitario, sia come adesione alle logiche dell'organizzazione e come disponibilità operativa, da cui deriva un logoramento delle energie e delle risorse personali e la sensazione che il lavoro saturi l'intero spazio di vita. Per il lavoro lasciato, insomma, non solo non emerge alcun rimpianto, ma nemmeno vengono evidenziati aspetti particolarmente positivi e di valore. Il percorso decisionale che ha portato alla fuoriuscita dal lavoro, infatti, pur essendo quasi sempre meditato e a volte pianificato e prolungato nel tempo, non appare mai caratterizzato da incertezza o ambivalenza nei confronti di ciò che si lascia. I tempi e i modi del passaggio all'inattività sono invece perlopiù determinati dagli aspetti contingenti che hanno reso possibile la realizzazione concreta della decisione.

Il carattere insoddisfacente e frustrante dell'esperienza lavorativa non è però l'unico elemento che motiva e caratterizza il passaggio all'inattività. Di per sé, infatti, esso costituisce una condizione – verosimilmente non così infrequente – da cui potrebbe derivare più semplicemente la ricerca di un nuovo lavoro, e costituisce invero una significativa componente della mobilità occupazionale. Il passaggio all'inattività propriamente detta comporta infatti l'esclusione, almeno temporanea, della ricerca di un nuovo lavoro. Il che implica due possibilità: la convinzione che non esista o, meglio, che per le proprie condizioni personali e professionali non sia accessibile un'attività lavorativa sufficientemente soddisfacente; oppure che sia proprio la condizione lavorativa *tout court*, in quel momento della vita, a essere percepita come una dimensione non significativa e non adeguata alle proprie esigenze. Ed è proprio questa seconda rappresentazione ad apparire più diffusa tra gli intervistati. Nelle loro narrazioni, infatti, la condizione di inattività risulta contraddistinta quasi esclusivamente da aspetti positivi, non solo perché permette di sottrarsi a una condizione che genera malessere e frustrazione, ma soprattutto come condizione che permette di riappropriarsi del proprio tempo e della propria vita e di ridefinirsi in una posizione sociale distinta e, almeno implicitamente, contrapposta all'appartenenza a un sistema culturale e valoriale nel quale non ci si riconosce. Significativo è, in proposito, il sentimento di serenità che accompagna il rapporto tra la propria posizione di inattività e il contesto sociale e relazionale, da cui non è percepito alcun atteggiamento o giudizio critico e nei confronti del quale si vive un senso di distacco se non, in qualche caso, un sentimento di fierezza per il coraggio di aver assunto una posizione del tutto inusuale.

La decisione di uscire dal sistema produttivo e di assumere una posizione inattiva risulta poi essere generalmente sostenuta e supportata dall'ambiente familiare e, per i coniugati e conviventi, condivisa dalla partner. Anzitutto perché riconoscono l'uscita dal mondo del lavoro come necessaria per recuperare una condizione di benessere. Ma anche perché apprezzano i vantaggi che la nuova posizione produce sull'organizzazione della quotidianità familiare. Contrariamente a quanto riscontrato in letteratura circa gli effetti problematici che la mancanza di un coinvolgimento attivo nel mondo del lavoro da parte dei mariti/conviventi produce sulla percezione del proprio valore e della propria identità e, conseguentemente, sull'equilibrio all'interno della coppia e delle relazioni familiari, gli intervistati descrivono in termini positivi la loro maggiore presenza all'interno della quotidianità familiare, sia per quanto riguarda una suddivisione meno tradizionale dei compiti domestici e di cura, sia per quanto riguarda l'incremento della condivisione di spazi e tempi all'interno della coppia.

Un ultimo aspetto sembra infine accompagnare la posizione di inattività: la mancanza di una chiara proiezione progettuale sul futuro a favore di

una concentrazione sul momento presente. Ciò non appare però connotato in termini critici, ovvero con sentimenti di incertezza e di precarietà, ma esprime piuttosto la serenità e la soddisfazione per la condizione di benessere raggiunta con la fine dell'impegno lavorativo. Non manca, in qualche caso, la consapevolezza di una relativa precarietà che la condizione di inattività comporta e ciò porta a non escludere che in futuro essa possa essere modificata a favore di una ripresa dell'impegno lavorativo. È però significativo che tale eventualità sia pensata quasi esclusivamente come determinata dal fatto che nel corso del tempo la posizione di inattività potrebbe non essere sostenibile economicamente e non perché si considera possibile – e tanto meno auspicabile – una riconfigurazione della propria posizione per ragioni psicoemotive, sociali o relazionali.

In conclusione, quindi, sembra appropriato considerare il passaggio alla condizione di inattività come una vera e propria "scelta di liberazione e di libertà": una scelta certo non per tutti possibile e che, al momento, anzi, sembra realizzabile solo con il concorso di una pluralità di contingenze favorevoli e facilitanti e che però segnala anche l'emergere di una possibile riconsiderazione del significato personale e sociale del lavoro nella sua connessione con lo sviluppo dell'identità personale e dell'organizzazione familiare.

PARTE SESTA

Tra inattività e (dis)attivazione

6.1. Dalla trappola al disciplinamento
Modelli di attivazione in Europa

di Rosangela Lodigiani

L'attivazione come *turning point* dei sistemi di welfare in Europa

Durante i cosiddetti Trenta gloriosi tra il secondo dopoguerra e la metà degli anni Settanta del secolo scorso, in quella che è stata definita la sua epoca d'oro, il welfare state ha raggiunto in Italia e nei principali Paesi europei l'apice del suo sviluppo per disponibilità di risorse economiche e capacità di risposta ai bisogni sociali. Sorretto dai dettami keynesiani che prescrivevano l'intervento dello Stato tanto nella regolazione dell'economia, quanto nella promozione del benessere sociale, la sua azione era fortemente legittimata politicamente e socialmente. Ciò, benché la promessa di una cittadinanza sociale universale a garanzia di pari opportunità ed equa protezione dai rischi sociali, che ne era posta alla base, si fondasse su premesse che nascondevano compromessi e diseguaglianze.

I moderni welfare state si sono sviluppati in risposta ai rischi che discendevano dallo sviluppo della società salariale industriale, anzitutto il rischio di restare esclusi dal mercato del lavoro, fosse per sopraggiunti limiti d'età, disoccupazione, malattia o infortunio. Così facendo, **hanno subordinato l'accesso a indennità, tutele, sostegni del reddito**, erogati *ex post* rispetto alla condizione di bisogno, alla posizione occupazionale dell'individuo o, conseguentemente, **alla posizione del capofamiglia di cui si era a carico in quanto *inattivi***: mogli, figli minori, studenti, membri fragili o non autosufficienti della famiglia. Netta la stratificazione sociale conseguente, strutturata in base allo status occupazionale, al genere e all'età; rilevanti gli "effetti perversi": la sottovalutazione del valore economico e sociale delle funzioni considerate "improduttive", come quelle di cura e riproduzione sociale fortemente femminilizzate a seguito della asimmetrica divisione del lavoro sociale in base al genere; la penalizzazione di quanti restavano ai margini del mercato del lavoro, come le donne, i soggetti scarsamente occupabili e i giovani, per i quali l'ingresso nel mercato del lavoro scontava un lungo periodo di moratoria al riparo della protezione solidale della famiglia.

La questione sociale era la questione del lavoro, la cittadinanza sociale passava dalla "cittadinanza industriale"; la "demercificazione" era resa possibile in forma parziale e condizionata, perché l'accesso ai diritti sociali era anzitutto legato all'integrazione nel lavoro salariato stabile, di appannaggio prevalentemente maschile (Mingione, 2003). Ne derivavano non solo una divisione dei ruoli sociali in base al genere e il misconoscimento del lavoro di cura, ma un principio organizzatore dei diritti sociali (Zanfrini, 2015). Per quanto non mancassero, almeno in alcuni contesti, forme di protezione universalistiche rivolte a tutti i cittadini in quanto tali, come nella sanità e nell'istruzione, ed emergessero differenti regimi di welfare (Esping-Andersen, 1990), **i sistemi di protezione europei portavano inscritto nel loro *DNA* la connessione tra welfare, lavoro (dipendente, standard) e cittadinanza**; una connessione ancorata ad alcune coordinate di fondo: la centratura sul lavoratore della grande impresa industriale, la già ricordata asimmetria di genere della divisione del lavoro sociale basata sulla relativa stabilità dei nuclei familiari, la gestione per età dei bisogni e dei rischi sociali, l'impianto assicurativo e categoriale, l'approccio passivo-riparatorio che interviene a compensare il danno subito.

A partire dagli anni Settanta, la società salariale fordista e il relativo compromesso sociale entrano in crisi portandone alla luce le tensioni nascoste. I cambiamenti che si avviano sul piano socioeconomico e culturale – fra cui spiccano l'emancipazione femminile e la femminilizzazione della forza lavoro, la flessibilizzazione e destandardizzazione dei rapporti di impiego, le trasformazioni demografiche (calo della natalità, invecchiamento della popolazione, pluralizzazione dei modelli familiari) – mandano in crisi tanto il modello di accumulazione, quanto il connesso sistema di protezione sociale. Discontinuità dei percorsi lavorativi, incertezza reddituale, povertà, solitudine, fragilità delle reti di prossimità, difficoltà di conciliazione famiglia-lavoro, obsolescenza delle competenze, invecchiamento e non autosufficienza tracciano quello che agli inizi degli anni Novanta viene definito il profilo di "nuovi" rischi sociali (Esping-Andersen et al., 2002; Taylor-Goodby, 2004).

A fronte di questi cambiamenti, che si traducono in una vulnerabilità sociale diffusa, il welfare state keynesiano-fordista richiede di essere modernizzato e "ricalibrato" (Ferrera et al., 2000) per riorientare la spesa sociale in funzione dei nuovi rischi e insieme recuperare la perdita di legittimazione e consenso.

A tracciare letteralmente la nuova "agenda" è il vertice europeo di Lisbona del 2000, che propone il passaggio dall'impostazione assicurativo-compensatoria, passiva e risarcitoria, alla logica preventiva e abilitante di un welfare state che vuole essere "attivo e attivante" (Vandenbroucke, 1999). Un welfare produttore di servizi promozionali e personalizzati, orientato a

ridurre la dipendenza degli individui in condizione di bisogno dalle provvidenze sociali, promuovere la piena inclusione nel lavoro e nella società, sviluppare le capacità (e responsabilità) di autoprotezione secondo il motto *no rights without responsabilities*.

Sostenere la (ri)qualificazione, l'adattamento, la flessibilità e, in una parola, l'**occupabilità** della forza lavoro, è considerata la miglior garanzia per gli individui, per l'inclusione nel mercato del lavoro, nonché per i Paesi e il loro posizionamento "alto" nella competizione internazionale[1]. Si profila così una "terza via" tra lo Stato minimo, residuale, neoliberale e lo Stato regolatore e redistributivo; quella dello **Stato di investimento sociale** (Giddens, 1999): uno Stato che, agendo in una prospettiva di lungo periodo, **investe anzitutto nel capitale umano** e nella conoscenza per lo sviluppo economico; e che, guardando al futuro, sviluppa servizi e misure lungo l'intero corso di vita a sostegno della capacità di partecipazione e contribuzione attiva. Intervenendo sin dalla prima infanzia, esso mira a contrastare le disuguaglianze di partenza e la loro trasmissione intergenerazionale, a ridurre le discriminazioni, a premiare il merito. *Early childhood education and care, education and training, lifelong learning, active labour market policy, active ageing, long-term care, paid parental leave, family services and benefits* sono le priorità di quello che nel 2013 diventerà il "Pacchetto di Investimento Sociale" (*Social Investment Package*[2]) lanciato dall'Europa come strategia di ripresa dopo la Grande crisi del 2008 (European Commission, 2013).

Emblema di questo nuovo approccio sono i programmi di *welfare to work* – "dal welfare al lavoro", ma anche "welfare in cambio di lavoro" –: piani individualizzati di "attivazione condizionata" che subordinano la percezione delle indennità alla ricerca attiva di un impiego e alla partecipazione a percorsi di formazione e reinserimento lavorativo e sociale. L'inattività di chi resta fuori dal mercato del lavoro senza "buone ragioni" va contrastata, per evitare la cosiddetta "trappola" della povertà e della dipendenza passiva dal welfare.

Rapida è la presa di questo cambio di paradigma nel discorso istituzionale europeo. La svolta assume i contorni di una rivoluzione copernicana, un *activation turn* che a livello europeo **ci si attende spinga i Paesi membri a convergere verso i principi dell'attivazione, della condizionalità e dell'investimento sociale** (European Commission, 2004). E così accade, benché la convergenza venga stemperata dagli effetti di *path dependency* che legano

[1] Celebre lo *statement* dell'Agenda di Lisbona: rendere l'Europa «the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world capable of sustainable economic growth with more and better jobs and greater social cohesion» (European Council, 2000).

[2] Cfr. https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/the-eu-s-social-investment-package.html

il cambiamento istituzionale alle caratteristiche consolidate dei diversi regimi di welfare. Si tratta, cioè, per dirla con Eichhorst e Konle-Seidl (2008), di una *contingent convergence*.

I modelli idealtipici di attivazione tra *workfare* e *learnfare*

La traslazione del paradigma nelle strategie di riforma del welfare che si avviano a livello nazionale non è univoca, e tende a polarizzarsi intorno a **due modelli idealtipici di attivazione**: liberale (*liberal activation*) e universalistico (*universalistic activation*) (Barbier, 2004; 2006).

Il primo modello di attivazione corrisponde al ***workfare* di matrice anglosassone** (Dingeldey, 2007; Nicaise, 2002). Coerentemente con la fiducia nelle capacità inclusive e integrative del mercato e con il ruolo residuale assegnato all'intervento dello Stato, tipici del regime di welfare liberale, l'occupazione – qualunque occupazione – è considerata come la migliore opportunità di sicurezza, protezione e benessere per gli individui, a vantaggio di tutta la collettività. Per questo è anche definito *work first model*. **I programmi di *welfare to work* si caratterizzano per l'obbligo imposto ai beneficiari di accettare eventuali proposte di lavoro, oltre che di acquisire "requisiti di occupabilità"** tramite programmi di formazione e percorsi di reinserimento lavorativo. Inoltre, ancor più caratteristico, tali programmi erogano i sussidi "in cambio" di lavoro. Di qui il nome *workfare*, che contrae l'espressione *work for your welfare*. Il sussidio copre il reddito da lavoro integralmente (quando il beneficiario è inserito in impieghi di pubblica utilità) o parzialmente (quando integra una retribuzione che resta sotto una certa soglia). L'obiettivo è di rendere l'inserimento nel mercato più redditizio della dipendenza passiva dal welfare. *Make work pay* è il motto diffuso anche in sede europea, ma l'esito di politiche che spingono ad accettare un qualunque lavoro, purché sia, è quello di un "disciplinamento punitivo" e una valutazione di "meritevolezza" per l'accesso ai sostegni del welfare (Rueda, 2015).

Il secondo modello, di matrice scandinava, in linea con i presupposti del regime socialdemocratico, **considera l'azione del welfare state come una forma di investimento sociale, assicurando in primo luogo elevate opportunità di istruzione, formazione e apprendimento continuo**, sia in funzione dell'occupabilità sia, più in generale, come opportunità di *empowerment* per la partecipazione attiva alla società. Lo Stato investe in particolare nel sostegno del diritto alla formazione lungo il corso della vita, oltre che nei servizi di accompagnamento alle transizioni del corso di vita e di lavoro, tanto da meritare l'appellativo di *enabling welfare* o *learnfare* (Gazier, 2003; Dingeldey, 2007; Lodigiani, 2008). Significativamente, questo

investimento sociale si accompagna a un forte impegno economico nei sistemi di protezione del reddito. I programmi di *welfare to work* mirano ad attivare le capacità dei soggetti in termini di libertà di scelta, responsabilità, possibilità di autorealizzazione, riconoscendo nell'occupazione un requisito fondamentale ma non necessario né sempre sufficiente per garantire una cittadinanza attiva; di conseguenza, **sono orientati a valorizzare diverse forme di attivazione oltre all'occupazione retribuita per il mercato**, come il lavoro informale di cura, il lavoro di impegno civile, il volontariato, persino la formazione (Supiot, 2003). Condizioni altrimenti definite di "inattività" e "non produttive" reclamano un nuovo riconoscimento. In questo modo, resta saldo il principio lavoristico del welfare, ma si diversificano le possibilità della sua traduzione concreta, ricomprendendo nel suo alveo i diversi modi di contribuire al benessere collettivo dentro una società che si fa "pluriattiva" e prova a ridefinire i confini tra attività e inattività (Beck, 2000; Paci, 2005).

La forzatura tipica dei modelli ideali viene però allo scoperto nei contesti locali di attuazione.

A dispetto di orientamenti di principio distinti e riconoscibili, alcune linee di convergenza emergono chiaramente. Nel solco del *Social investement approach* che si va affermando a livello europeo, **la ricerca di un nuovo equilibrio tra promozione sociale e protezione sociale è diventata uno dei pilastri centrali dello stato sociale attivo**. L'attenzione e le risorse si spostano dalle misure **passive**, **compensatorie** e **redistributive** (per esempio, sussidi, sostegni al reddito, indennità, ammortizzatori sociali), in una prima fase considerate anche "improduttive", alle misure **abilitanti**, **preventive**, considerate "produttive" (per esempio, apprendimento permanente, formazione professionale, incontro tra domanda e offerta di lavoro, conciliazione tra vita lavorativa e familiare) (Hemerijck, 2002). **Queste misure mirano a rafforzare la responsabilità individuale e la capacità di affrontare i rischi sociali, anzitutto la disoccupazione e l'inattività**. Il lavoro – o meglio la partecipazione al mercato del lavoro – rappresenta la leva principale per prevenire la povertà e l'esclusione sociale, nonché per promuovere la coesione sociale, il benessere collettivo e la cittadinanza attiva. **Nonostante la vulnerabilità sociale mostri di essere ampiamente legata all'incertezza e alla precarietà occupazionale, la risposta all'inadeguatezza dei sistemi di protezione viene cercata nel lavoro**. La piena occupazione *for all*, con particolare attenzione per giovani, lavoratori senior e, soprattutto, donne, è il fulcro della rinnovata strategia europea per la crescita economica, la competitività e la coesione sociale.

Il nesso tra i sistemi di protezione sociale e le politiche dell'occupazione e del mercato del lavoro, tra la protezione sociale e l'attività lavorativa retribuita, si stringe più forte. Gli obiettivi di demercificazione del welfare

appaiono nuovamente allontanarsi, generando nuove disparità e contraddizioni. Non solo perché il welfare attivo mira a rendere le persone capaci di stare nel mercato più che a proteggerle dai suoi effetti, ma perché tanto i vincoli di condizionalità quanto la riduzione soltanto al lavoro remunerato delle alternative alla dipendenza passiva dal welfare agiscono come meccanismi di "rimercificazione" (Pierson, 2001; Rueda, 2015). Emblematicamente, i programmi di *welfare to work* subordinano il diritto al sostegno al reddito al rispetto di obblighi di attivazione personalizzati, cosicché l'essere occupati o coinvolti in programmi di reinserimento lavorativo, anziché essere riconosciuto come un "diritto" di cittadinanza, viene trasformato in un "requisito" di cittadinanza che rende le persone cittadini attivi (Crespo Suárez - Serrano Pascual, 2005), meritevoli dell'appartenenza alla comunità e, quindi, delle prestazioni di welfare (Lodigiani, 2018).

Tali meccanismi sottopongono le persone, invece di sottrarle, alle pressioni del mercato e amplificano le disuguaglianze: tra *insider* e *outsider*, tra lavoratori con contratti standard, atipici e precari, non ultimo, tra uomini e donne. La stessa Agenda di Lisbona, il paradigma del welfare attivo e l'approccio dell'investimento sociale che si sviluppano nel suo alveo, nonostante la dichiarata attenzione per la parità di genere, sembrano nella sostanza restarvi indifferenti: insistendo sulla responsabilità individuale nell'autoprotezione dai rischi e generalizzando l'imperativo della piena occupazione, finiscono con il sottovalutare la diseguale collocazione di uomini e donne nel mercato del lavoro e nelle relazioni di cura, penalizzando le persone con responsabilità di cura, *in primis* le donne, specie quelle a basso reddito (Jenson, 2009). Emerge cioè la difficoltà del *social investment* a contemperare, come nelle attese, gli obiettivi di inclusione con quelli di giustizia sociale. A soffrirne è la redistribuzione di risorse, di servizi e di opportunità, persino delle misure di attivazione, formazione, conciliazione vita-lavoro, su cui pesa negativamente il cosiddetto "Matthew Effect": a beneficiarne sono soprattutto quanti hanno già maggiori dotazioni di partenza, a svantaggio dei soggetti più poveri, meno qualificati e delle donne, penalizzate, quando madri, dal prevalere dell'imperativo del *work-first* (Cantillon, 2011). Nemmeno il compimento dell'inserimento lavorativo è garanzia di benessere, inclusione, affrancamento dalla povertà, come mostra il crescere del fenomeno dell'*in-work-poverty* in parallelo all'affermarsi delle politiche di attivazione (Seikel - Spannagel, 2018).

Si tratta di tendenze esacerbatesi a valle della Grande crisi del 2008 che ha visto un generalizzato spostamento verso il modello di attivazione liberale, workfarista, pur non annullando del tutto le specificità nazionali (Beramendi et al., 2015; Garritzman et al., 2017). E in effetti, sebbene la stretta workfarista sia emersa con maggior durezza nei Paesi anglosassoni (Edmiston, 2017), gli altri Paesi europei non ne sono rimasti estranei; nemmeno

quelli nordici benché in modo più mitigato (van Kersbergen - Kraft, 2017; Bekker - Mailand, 2019). Nei fatti ciò ha portato a una generale intensificazione delle forme di ri-mercificazione, riducendo la generosità e/o la durata dei trasferimenti monetari, irrigidendo i requisiti di condizionalità lavorativa, restringendo i criteri di eleggibilità; in sintesi, aumentando l'esposizione ai rischi del mercato del lavoro (Morel et al., 2012). D'altro canto, come notano de La Porte e Jacobsson (2012), le azioni volte al consolidamento dei bilanci pubblici hanno ostacolato gli investimenti sociali di lungo periodo: la strategia del *social investment* si è calata in un quadro istituzionale disegnato per altri scopi (la gestione della crisi fiscale) e orientato a scelte di risparmio di breve periodo. Al punto che A. Hemerijck (2017b, p. 406) non ha esitato a definire "schizofrenica" la posizione della Commissione europea, la quale, mentre con una mano lancia il pacchetto di investimenti sociali sopra ricordato, con l'altra prescrive rigorose misure di austerità che impediscono la "messa in filiera"[3] degli investimenti, compromettendone l'efficacia.

Il contrasto alla povertà e i *community service programs* come attivazione "fair"

La svolta attivante ha interessato in modo specifico anche le politiche di protezione sociale contro la povertà, modificando in particolare la logica degli schemi di reddito minimo, la cui convergenza verso il *workfare* (o almeno verso un approccio pro-lavoro) è stata particolarmente marcata. Originariamente concepiti come strumenti di ultima istanza e classificati tra le spese improduttive, i redditi minimi sono diventati un pilastro fondamentale del *Social Investment Package* grazie al riconoscimento della loro molteplice funzione: di protezione del reddito, di stabilizzazione economica e di "inclusione attiva", nella convinzione, propria del *social investment*, che inclusività e produttività si rinforzino a vicenda (Lodigiani - Vergani, 2024).

In questa scia, e per fronteggiare gli effetti negativi della Grande crisi, i sistemi di assistenza sociale dei principali Paesi europei hanno registrato una crescente integrazione tra misure di diversa natura, precedentemente scollegate tra loro (redditi minimi, indennità di disoccupazione, integra-

[3] È quello che viene chiamato *Social Investment Life-Course Multiplier Effect*, derivante dalla complementarità di tre diversi tipi di investimenti: *stock*, quali i diversi tipi di investimento in capitale umano; *flow*, quali i dispositivi di attivazione e di facilitazione delle transizioni lungo il corso di vita; *buffer*, quali le misure di sostegno al reddito, come gli ammortizzatori sociali e le misure di contrasto alla povertà (Hemerijck, 2017a).

zioni salariali, ecc.) e coerentemente con l'obiettivo di "rendere il lavoro conveniente" si è teso a subordinare il diritto al sostegno al reddito allo svolgimento di attività lavorative per quanti ritenuti occupabili (Baldini et al., 2018; Busilacchi, 2018). **La conseguenza è stata il rafforzamento delle condizionalità per i beneficiari di redditi minimi**.

Le condizionalità sono tipicamente legate all'obbligo di ricerca attiva di un lavoro, di partecipazione alle politiche attive e di accettazione di eventuali offerte di impiego, ma in molti casi includono altre forme di "condizionalità lavorative" (*work requirement*) come quelle connesse ai lavori utili alla comunità quali gli *(un)paid public works* e i *community work programs*, cui sono spesso tenuti anche quanti, pur esentati dagli obblighi lavorativi, non lo sono da quelli di attivazione (Coady et al., 2019). Queste ulteriori forme di condizionalità, che raggruppiamo qui sotto la comune etichetta dei *community service programs*, sono rare in Europa (Lodigiani - Maino, 2022; 2024).

Da una ricognizione effettuata dalle autrici del contributo appena citato sulla banca dati MISSOC e sui rapporti nazionali ufficiali, emerge che tali tipi di condizionalità sono presenti sostanzialmente in un Paese su due. Spicca l'assenza di simili requisiti nei Paesi a orientamento *workfarista*, come il Regno Unito ma anche Irlanda e Germania, dove questo orientamento si è fatto più netto negli ultimi anni, e dove l'unica forma di attivazione sostanzialmente riconosciuta è la ricerca di un'occupazione regolare nel mercato del lavoro formale.

Tra i Paesi nei quali ai beneficiari del reddito minimo, anche quelli non sottoposti alle condizionali lavorative, è invece richiesto lo svolgimento di qualche forma di attivazione a vantaggio della comunità, emerge una marcata eterogeneità. Tali forme sono collocabili lungo un *continuum* tra due poli: l'uno che ne esalta la funzione di restituzione alla comunità secondo la logica del *quid pro quo* perché "non ci sono diritti senza doveri"; l'altro che ne enfatizza la funzione di *empowerment* e rimotivazione specie per i soggetti più vulnerabili (*ibidem*, 2024).

In questa sede, è interessante soffermarsi sui casi del Lussemburgo, dei Paesi Bassi e dell'Italia.

In Lussemburgo i lavori di pubblica utilità (*travaux d'utilité collective* - TUC) rappresentano uno degli elementi centrali dei requisiti di attivazione obbligatoria (pena la perdita del sussidio) per i beneficiari più vulnerabili del *Revenu Minimum Garanti* (RMG). Concepiti per migliorare l'occupabilità – e dunque l'integrazione sociale – per quanti impossibilitati a partecipare al mercato del lavoro non sovvenzionato a causa di diverse tipologie di svantaggio (per esempio condizioni di salute fisica, mentale o psicologica, carichi di cura, disoccupazione di lunga durata, basse competenze), consistono in attività di supporto ai servizi e in mansioni manuali svolte nell'am-

bito della pubblica amministrazione e delle organizzazioni del terzo settore (Girardi et al., 2019). Si tratta di interventi di natura temporanea, con durata massima di un anno, rinnovabile però indefinitamente su decisione dei servizi sociali e dell'organizzazione ospitante. I beneficiari sono retribuiti al livello del salario minimo nazionale e la partecipazione è regolata da un contratto specifico di "integrazione professionale" stipulato tra servizi sociali, beneficiario e organizzazione ospitante; tale contratto non configura tuttavia un rapporto di lavoro subordinato e non è quindi disciplinato dal diritto del lavoro. Ne consegue un regime giuridico differenziato rispetto all'occupazione ordinaria: le norme sul lavoro, la sicurezza sociale e i contratti collettivi non si applicano integralmente, con una conseguente riduzione dell'accesso a tutele quali indennità di disoccupazione, malattia, maternità, ferie retribuite o straordinari. Questo status giuridico distinto si traduce in uno stigma sia istituzionale sia sociale, con effetti imprevisti sul trattamento nei luoghi di lavoro e sull'autopercezione e l'autostima dei beneficiari (*ibidem*). La dimensione della controprestazione appare in questo caso iscritta in una prospettiva *worfarista* e tendenzialmente punitiva, per usare ancora i termini di Rueda (2015) sui modelli di welfare attivo.

Anche nei Paesi Bassi esistono misure di attivazione concepite come controprestazione (*Tegenprestatie*) del beneficio economico e come incentivo all'attivazione lavorativa per i percettori di reddito minimo ai sensi della *Participatiewet* (Legge sulla Partecipazione - PA). In generale, l'importo dell'assistenza sociale è correlato al salario minimo e ai beneficiari è chiesto di "*fare tutto il possibile per provvedere autonomamente al proprio sostentamento*". I richiedenti "abili al lavoro" devono registrarsi come persone in cerca di lavoro presso i servizi pubblici per l'impiego, cercare attivamente un'occupazione e accettare qualsiasi offerta di lavoro o di formazione ritenuta adeguata. Le persone che non sono effettivamente in grado di svolgere un lavoro regolare possono essere impiegate – se richiesto dalle autorità locali – in contesti di lavoro protetto, tipicamente in organizzazioni di terzo settore. In entrambe le situazioni, la sanzione per inadempienza prevede la perdita del sussidio. In tale quadro, i comuni, responsabili della governance locale e dell'attuazione della PA, sono incaricati di implementare una gamma di *Tegenprestatie* tra le quali spiccano i lavori socialmente utili per la comunità (*maatschappelijk nuttige activiteit*) (Blommesteijn et al., 2016). La logica sottostante a queste attività, non direttamente retribuite, non è quella del reinserimento lavorativo, bensì della "restituzione": il beneficio ricevuto deve essere "ripagato" attraverso un contributo alla collettività, in linea con il principio del welfare attivo: «non si ottiene qualcosa (un beneficio) senza nulla in cambio (senza restituire)» (Knijn - Hiah, 2019, p. 33). Secondo Kampen et al. (2019; si veda anche Kampen - Tonkens, 2019) ciò che rende peculiare questa forma di "volontariato obbligatorio"

("*obligation of volunteering*" o "*workfare volunteerism*") – e per noi distintivo rispetto al caso lussemburghese – è il suo primario orientamento verso l'interesse pubblico. L'attenzione è puntata sul contributo effettivo che l'attività svolta può dare alla comunità, inquadrando la richiesta come una forma di "equa reciprocità" (*fair reciprocity*). L'elemento decisivo non è l'obbligo in sé, ma il significato sociale attribuito alle attività richieste e il modo in cui esse incidono sul riconoscimento dei beneficiari. Quando le attività sono percepite come realmente utili alla collettività, rispettose delle capacità e delle condizioni di vita delle persone, e non sostitutive di lavoro retribuito, esse possono contribuire a contrastare lo stigma dell'inattività e a rafforzare l'autostima, configurandosi appunto come forme di "reciprocità equa". In questi casi, l'attività fuori mercato diventa una modalità legittima di partecipazione sociale. In altri termini, il successo del "volontariato obbligatorio" nella comunità dipende dalla capacità di bilanciare l'interesse pubblico e quello individuale, in una prospettiva abilitante, uscendo dall'equivoco del "disciplinamento".

Ad assicurare, almeno sulla carta, questo bilanciamento sono i programmi utili alla collettività (PUC) del caso italiano per come definiti della normativa del "reddito di cittadinanza" (Rdc) e riproposti con qualche modifica – non di rilievo per il discorso che qui stiamo facendo – nei dispositivi di contrasto alla povertà che l'hanno soppiantato (cfr. Capitolo 6.2)[4]. Di titolarità dei comuni, i PUC sono concepiti come attività sociali che vanno "oltre il lavoro" e si situano, nei termini di Supiot (2003), fuori mercato, non essendo in alcun modo assimilabili a un rapporto di lavoro subordinato o parasubordinato. Si tratta di attività da svolgersi a titolo gratuito e rivolte a finalità di "inclusione e crescita", come si legge nella normativa, sia per i beneficiari (perché i progetti devono essere strutturati in coerenza con le competenze professionali del beneficiario, con quelle acquisite anche in altri contesti e in base agli interessi e alle propensioni), sia per la collettività (perché devono essere individuati a partire dai bisogni e dalle esigenze della comunità locale, e essere complementari, a supporto e integrazione rispetto alle attività ordinariamente svolte dalle realtà ospitanti). È proprio

[4] Si vedano il d.l. n. 4/2019 che istituisce il Rdc e le linee guida per l'attuazione dei PUC (decreto ministeriale del 22/10/2019). I PUC sono previsti anche dalle nuove misure – Assegno di inclusione (ADI) e Supporto per la formazione e il lavoro (SFL) – introdotte in sostituzione del Rdc dalla riforma di cui al d.l. n. 48/2023. Con la riforma da un lato si perde la richiesta ai Comuni di coinvolgere nei PUC almeno un terzo dei beneficiari dei percettori residenti sul proprio territorio, dall'altro i beneficiari di ADI e SFL possono avvalersi dei PUC come parte delle misure di politica attiva del lavoro loro rivolte, ma possono altresì chiedere che eventuali attività di volontariato siano equiparate all'assolvimento dei PUC. La nuova normativa, paradossalmente, appare al tempo stesso più precisa (strumento di politica attiva) e dall'altro più sfocata (con l'equiparazione al volontariato), ma non intacca la natura dei PUC come misura rivolta sia agli interessi del beneficiario sia a quelli della comunità.

la natura multisfaccettata dei PUC a renderli qui interessanti: rappresentano sia una controprestazione resa alla comunità in una logica di reciprocità sia un'opportunità di inclusione sociale, una leva di capacitazione e di *empowerment*. Se non fosse che queste diverse aspettative nei fatti entrano in tensione tra loro quando non adeguatamente interpretate – e nell'attuazione non mancano casi di utilizzo improprio o di proposte non mirate alle effettive capacità e competenze dei beneficiari (Lodigiani - Maino, 2024) – risponderebbero a quella esigenza di bilanciamento tra interesse del singolo e interesse della comunità sopra detta. Al contrario, quando gli stessi PUC sono vissuti come disciplinamento, come contropartita punitiva o come prova di meritevolezza, si rafforzano dinamiche di stigmatizzazione e si riafferma la dicotomia attività/inattività.

Il welfare post-pandemico, la cittadinanza "pluri-attiva" e oltre

Per un breve frangente la crisi pandemica da Covid-19 sembra spingere verso un cambio di paradigma. In particolare, nei primi mesi dallo scoppio dell'emergenza sanitaria, la larga maggioranza dei Paesi europei, Italia in testa, oltre a immettere ingenti risorse sugli ammortizzatori sociali di vario tipo, anche grazie ai fondi immediatamente messi a disposizione dal SURE (*State supported short-time work*), strumento europeo di sostegno temporaneo per attenuare i rischi della disoccupazione ha sospeso le regole della condizionalità lavorativa e le relative sanzioni, per i percettori di indennità o di misure di reddito minimo (OECD, 2020; McGann et al., 2020; Greve et al., 2021; Moeira et al., 2021). A spingere in questa direzione sono stati, da un lato, il durissimo impatto sull'economia e i mercati del lavoro delle misure di contenimento del virus, arrivate a imporre *lockdown* molto pervasivi; dall'altro lato, le implicazioni di queste stesse misure sul funzionamento dei servizi sociali e del lavoro, indotti a gestire da remoto il proprio operato, impattando duramente sulla presa in carico dei beneficiari e i relativi percorsi di accompagnamento e reinserimento. Emblematico il caso italiano, che in quel frangente introduce un nuovo dispositivo (temporaneo) di salvaguardia del reddito, il reddito di emergenza (Rem), concepito come trasferimento economico passivo, senza alcuna condizionalità (Lodigiani, 2021)[5].

Come osserva McGann (2020) nel suo studio sul caso irlandese, la sospensione delle condizionalità e l'estensione della generosità e dell'inclu-

[5] Cfr. *Decreto Rilancio* (d.l. 19 maggio 2020, n. 34) in favore dei nuclei familiari in difficoltà a causa dell'emergenza pandemica da Covid-19.

sività dei sussidi implicano un riconoscimento esplicito delle cause strutturali della disoccupazione e della crisi nel suo complesso. L'inquadramento della pandemia come shock esogeno sottrae infatti la perdita del lavoro a logiche di responsabilizzazione individuale, anche nella forma attenuata del presunto disallineamento delle competenze o dell'inadeguata adattabilità dei lavoratori. In questo contesto, il welfare state è chiamato a garantire protezione senza subordinare l'accesso alle prestazioni a obblighi o contropartite, riconoscendo nella disoccupazione non più un rischio prevalentemente individuale, riconducibile all'obsolescenza del capitale umano, a una debole motivazione al lavoro o a una limitata capacità di adattamento, ma un fenomeno che deriva da fattori strutturali quali la carenza di opportunità occupazionali effettive e adeguate.

Certo, si è trattato di una parentesi temporanea. Studiando gli schemi di reddito minimo in Europa, Soler-Buades (2024) mostra che le misure emergenziali adottate durante la pandemia non hanno prodotto un cambiamento strutturale nei modelli di contrasto alla povertà. Esaurite tali misure, anzi, i Paesi europei, seppure ancora una volta restando influenzati dai propri modelli di attivazione, hanno visto consolidare la tendenza verso il *workfare*, con un trasversale inasprimento delle condizionalità e un rafforzamento dell'orientamento *work-first*.

Ciononostante, il dibattito sulle politiche di sostegno al reddito, le relative norme di condizionalità e la loro praticabilità, si è riacceso, fino a contestare la selettività del loro approccio e dunque la prova dei mezzi. Di qui il ritorno in primo piano della proposta del *Basic income* in quanto reddito di base totalmente incondizionato (Van Parijs - Vanderborght, 2017), sperimentato temporaneamente e in modalità spurie in numerosi Paesi durante la fase pandemica (Mäntyneva et al., 2024). E il ritorno della proposta, anche questa non nuova, del "reddito di partecipazione" (*participation income*) (Atkinson, 1996) che, oltre a spezzare il nesso tra welfare e lavoro, o meglio tra welfare e lavoro salariato, viene indicato come leva per affrontare le esternalità negative delle transizioni in atto sul mercato del lavoro e contrastare l'espansione dei rischi ecosociali (Ciarini, 2025). Diversamente dal *basic income*, esso conserva l'idea della cittadinanza attiva come impegno di reciprocità nei confronti della collettività, ma riconosce come valide, ai fini della partecipazione, forme di lavoro riproduttivo ed ecologico – quali la cura delle persone, dell'ambiente e delle istituzioni socialdemocratiche – e non soltanto il lavoro retribuito (Laruffa, 2022a; Laruffa et al., 2022).

Nel corso dell'emergenza pandemica, la rappresentazione dell'occupazione come dovere primario del "buon cittadino" di marshalliana memoria è stata spinta in secondo piano dall'inedita centralità acquisita dall'esperienza del "non impiego", del lavoro "improduttivo" fatto di lavoro di cura

informale, di volontariato nonché di piccole forme di solidarietà e vicinanza al prossimo. Si è aperta la possibilità, in questa prospettiva, di mettere in discussione i presupposti su cui si è venuto stringendo nel tempo il legame tra lavoro e cittadinanza, in specie **l'ambivalenza sottesa alla "meritorietà" della cittadinanza attiva realizzata attraverso l'occupazione per il mercato** (Lodigiani, 2018). E si è prefigurato il rovesciamento del "*work, not welfare*" nell'opposto "*welfare without work*" nel segno di un "welfare post-produttivista" che si assume essere davvero capace di demercificare (McGann, 2020). Non solo il lavoro non è il principale o unico vettore di inclusione sociale, ma il valore di ogni lavoro – di ogni attività socialmente rilevante – andrebbe valutato in base al suo contributo al benessere umano e alla sostenibilità sociale ed ecologica. **Lo stesso concetto di lavoro ne risulta riconfigurato, includendo le attività di cura, riproduzione sociale, ed ecologiche**, tendenzialmente escluse dal riconoscimento pubblico, e in larga misura etichettate come inattività e non produttive, qui valorizzate nella loro capacità di "proteggere e riparare il mondo" (*to take care of the world*) (Laruffa, 2022b; Laruffa et al., 2022).

Cogliere questa possibile finestra di opportunità significa rilanciare un dibattito oggi particolarmente urgente sulle forme della cittadinanza attiva e dell'attivazione, intese come modalità di contribuzione al bene comune, nonché sul valore delle attività non di mercato ma di interesse affinché al riconoscimento del loro rilievo sociale si accompagni anche una qualche forma di riconoscimento giuridico ed economico. Ciò implica interrogarsi sul ruolo che il welfare post-pandemico dovrebbe assegnare a **strumenti di sostegno sganciati dallo status e dalla traiettoria occupazionale individuale, capaci di sostenere le discontinuità e le transizioni tra lavoro e "non lavoro" lungo il corso di vita**. Una via è stata tracciata da tempo dalla Commissione Supiot (2003) con i *droits de tirage sociaux*, una nuova generazione di diritti, concepiti come diritti soggettivi e portabili, riferiti alla persona in quanto tale e non allo status occupazionale, e fondati sul riconoscimento formale delle attività sociali e riproduttive.

Ciò richiede inoltre di scardinare l'attuale gerarchia tra produzione e riproduzione sociale, attribuendo tempo e valore anche a quest'ultima, e di ripensare la nozione stessa di produttività e i criteri con cui viene valutata e remunerata, riconoscendo l'inadeguatezza dell'indicatore economico dominante per valutare la produttività dei servizi alla persona, dove è la qualità della relazione, più che la quantità, a generare valore (Palier, 2019). Un simile ripensamento appare cruciale per correggere i persistenti dualismi tra lavoratori protetti e non, tra *insider* e *outsider*, tra occupazione di mercato e attività di interesse collettivo svolte al di fuori di esso. In questo senso, la pandemia ha offerto "buone ragioni" per raccogliere una sfida che appare oggi non più rinviabile.

D'altro canto, avverte Honneth (2025), occorre prestare attenzione nel contestare la centralità del lavoro salariato. Allargare lo sguardo alle attività fuori mercato e lottare per il loro riconoscimento è certamente importante ma non a discapito della lotta per il ripensamento radicale dei rapporti di lavoro entro il mercato. **È infatti anzitutto attraverso l'occupazione remunerata**, ricorda Honneth, che gli individui sperimentano il valore sociale del proprio contributo al bene comune, ricevono quel riconoscimento che consente lo sviluppo dell'autostima, del senso di appartenenza, dell'autonomia personale. I luoghi di lavoro costituiscono contesti in cui gli individui apprendono pratiche sociali fondamentali come la cooperazione, il rispetto reciproco, l'assunzione di responsabilità e l'esercizio della voce. In condizioni adeguate, il lavoro può quindi operare come una vera e propria "scuola di democrazia", preparando i cittadini alla partecipazione deliberativa e al confronto pubblico. Tuttavia, quando il lavoro è socialmente svalutato, alienato, totalizzante, privo di senso o ridotto a mera prestazione gerarchicamente subordinata ed eteronoma, produce forme di *misrecognition* che compromettono non solo il benessere individuale, ma anche la disponibilità a partecipare alla vita pubblica (*ibidem*). In questo senso, si può affermare che la qualità democratica di una società dipende in misura rilevante da come il lavoro è organizzato e vissuto quotidianamente. Di qui, insiste Honneth, la necessità di una democratizzazione delle relazioni di lavoro. La democrazia non può essere confinata alla sfera politica formale, ma deve estendersi ai luoghi in cui si producono e si riproducono le principali asimmetrie di potere sociale, attraverso il riconoscimento dei diritti di partecipazione nelle decisioni che riguardano l'organizzazione del lavoro, il rafforzamento della rappresentanza collettiva, la creazione di spazi di deliberazione (*ibidem*).

La cattiva qualità, le forme ingiuste di divisione del lavoro, lo sfruttamento, tutto ciò che degrada il lavoro non hanno dunque conseguenze solo sull'individuo, sulla costruzione del suo benessere e della sua identità, della sua personalità, come emblematicamente ricordato da Sennett (1999), ma hanno rilevanti implicazioni collettive, sulla vita delle imprese e la vita sociale. Lo ricorda con grande chiarezza anche L. Pennacchi (2025), secondo cui **questa connessione tra la dimensione individuale e collettiva, tra lavoro e democrazia** o, per restare vicini a Honneth, tra democrazia del lavoro e democrazia mediante il lavoro, **necessita di radicarsi in una visione antropologica capace di rimettere al centro il lavoro, che lo riconosca come esperienza antropologicamente strutturante**.

Il lavoro è, al contempo, un'azione trasformativa capace di rispondere a dei bisogni dell'uomo; una interazione con il mondo e con l'altro da sé; è relazione e, in quanto tale, principio di legame sociale; è una fonte di sostentamento e di benessere individuale e collettivo, in grado di produr-

re un'eccedenza di valore, che non è solo economico, ma riguarda il compimento della persona e dice della sua finitezza e della sua dimensione di "apertura". Il lavoro non è una dimensione accessoria o marginale della condizione umana, bensì un ambito irrinunciabile della sua espressione e del suo sviluppo. Cosicché senza lavoro non c'è *flourishing*, cioè appunto una piena realizzazione (fioritura) soggettiva (AA.VV., 2017). Lo scolpisce sin dai primi articoli la Costituzione italiana (cfr. Capitolo 6.2.): il lavoro, in quanto espressione della persona, è compimento della sua realizzazione e della sua dignità, il lavoro è dimensione costitutiva della condizione umana, senza la quale non può esserci una piena realizzazione soggettiva, è relazione con il mondo e l'altro da sé, vincolo di interdipendenza. Riconoscere che non tutto il lavoro è occupazione, ripensare i confini dell'(in)attività reclama un ripensamento del senso profondo del lavoro.

Più che una conclusione, un rilancio

Come è stato sottolineato nella Parte Introduttiva del presente volume, la contrapposizione tra attività (produttiva) e inattività (improduttiva) non è un dato neutro, ma una costruzione sociale. In particolare, in questo capitolo abbiamo visto come essa sia, anche, **il risultato storico e istituzionale di un sistema di protezione che è sorto intorno alla società salariale**, identificando l'attività con l'occupazione retribuita standard meritevole di tutela, e l'inattività con una serie di condizioni e funzioni – *in primis* le attività di cura e di riproduzione sociale – essenziali al mantenimento della società ma prive di riconoscimento giuridico ed economico, nei fatti socialmente svalutate.

L'*activation turn* europeo, pur presentandosi come strategia di modernizzazione del welfare, finisce con l'irrigidire questa distinzione: soprattutto nella declinazione workfarista dei modelli di attivazione, la lotta all'inattività assume tratti moralizzanti e disciplinanti, trasformando l'accesso al sostegno al reddito in una controprestazione e facendo dell'occupazione non più un diritto di cittadinanza, ma un requisito di meritevolezza. Anche quando l'attivazione si declina in forma abilitante (come nei modelli *enabling*, orientati al *learnfare*), resta evidente la tensione: si tenta di valorizzare percorsi più ampi di partecipazione, ma il baricentro rimane ancorato al mercato del lavoro e alla logica dell'occupabilità, con effetti di rimercificazione e nuove disuguaglianze tra *insider* e *outsider*. La pandemia, seppur solo per un breve frangente, ha reso questa dicotomia più sfumata: la sospensione delle condizionalità, l'estensione dei sostegni e la centralità dell'esperienza del non impiego hanno incrinato l'idea che la disoccupazione e l'inattività siano anzitutto una responsabilità individuale, rendendone più

visibili le cause strutturali e, al contempo, valorizzando il lavoro formale e informale di cura, le forme di volontariato e di solidarietà comunitaria. Da qui **la possibilità – per non dire la necessità – di superare la distinzione produttivo/improduttivo** non semplicemente ampliando il concetto di "attività", ma ridefinendo i criteri stessi con cui si valuta il contributo sociale. In questa prospettiva, proposte come i diritti sociali portabili e il reddito di partecipazione suggeriscono lo spostamento dalla cittadinanza fondata sullo status occupazionale a una cittadinanza fondata sulla persona e su forme plurali di partecipazione fuori mercato, includendo attività di riproduzione sociale e di "cura del mondo". Tuttavia, superare la dicotomia non significa rimuovere la centralità del lavoro salariato; **occorre evitare che il riconoscimento delle attività extra mercato diventi l'alibi per rinunciare alla trasformazione dei rapporti di lavoro nel mercato**. La sfida è dunque duplice: riconoscere e istituzionalizzare il valore delle attività sociali non mercificate, e insieme democratizzare e qualificare il lavoro retribuito, per spostarsi da una cittadinanza "meritoria" centrata sull'occupazione a una cittadinanza realmente inclusiva, capace di ricomporre i confini tra (in)attività e di sostenere una società autenticamente pluriattiva.

6.2. Riflessioni su inattività e lavoro dopo l'esperienza giuridica del "reddito di cittadinanza"

di Nicolò Rossi

Il lavoro, l'inattività e la povertà di fronte alle previsioni costituzionali

Il tema dell'inattività delle persone in età adulta non è certo estraneo al diritto del lavoro, collocandosi tradizionalmente nell'ambito delle più ampie riflessioni che si sono concentrate anzitutto sugli ostacoli al raggiungimento di una condizione di occupazione generalizzata, come prefigurato dalla Carta costituzionale (cfr. Capitolo 1.3). Di ciò non ci si deve stupire, dato che in questo caso l'orizzonte entro il quale si sviluppa il discorso giuridico è caratterizzato dalla centralità del lavoro e dalla necessità di regolare i problemi che in esso insorgono. Il lavoro costituisce, inoltre, il necessario presupposto concettuale e materiale del sistema pensionistico, nonché delle misure contro la disoccupazione che si rivolgono a coloro i quali, potendo vantare una determinata copertura contributiva, hanno perso il lavoro e sono disponibili a tornare a svolgere un'attività professionale (cfr. Napoli, 2006).

Un simile assetto trova corrispondenza nel quadro valoriale e antropologico sotteso alla Costituzione, che addirittura individua il fondamento dell'intero ordinamento repubblicano nel lavoro inteso come sineddoche (*pars pro toto*) indicativa dell'essere umano (Mengoni, 1998). Il termine lavoro viene cioè utilizzato dalla norma costituzionale come espressione della persona, che è assurta a valore giuridico fondamentale, indipendentemente dall'appartenenza a una classe sociale e con prevalenza rispetto alle esigenze della sfera pubblicistica dello Stato.

Ma il riferimento è dato appunto da una "persona che lavora", con la conseguenza che, pur prestandosi il concetto di lavoro a essere inteso in senso ampio, la considerazione dell'inattività è tendenzialmente confinata ai casi in cui appare giustificata l'impossibilità di lavorare. Così, il diritto «al mantenimento e all'assistenza sociale» è riconosciuto solo in favore del cittadino «inabile al lavoro», laddove ai «lavoratori» sono assicurati «mezzi adeguati alle loro esigenze di vita» in caso di eventi sfavorevoli quali infortunio, malattia, invalidità, vecchiaia e disoccupazione involontaria (art. 38 Cost.). Coerentemente, viene sancito l'impegno a rendere effettivo il «diritto al lavoro»

affermato in favore di «tutti i cittadini» i quali, nello stesso tempo, hanno anche «il dovere di svolgere, secondo le proprie possibilità e la propria scelta, un'attività o una funzione che concorra al progresso materiale o spirituale della società» (art. 4 Cost.). In questa prospettiva, la retribuzione è individuata come strumento diretto ad assicurare al lavoratore e alla sua famiglia «un'esistenza libera e dignitosa» (art. 36 Cost.), sicché il reperimento di un'occupazione dovrebbe comportare in linea di principio una situazione alternativa allo stato di povertà (si veda ancora Napoli, 2006, p. 62).

Eppure, è noto come tale ultimo assunto, purtroppo, sia divenuto nei fatti sempre meno verificabile, in ragione di un diffuso impoverimento che ha progressivamente interessato anche chi lavora (si veda Ferrante, 2021). Ciò ha contribuito ad accentuare la discussione sulle forme di contrasto alle condizioni di disagio economico, la quale ha seguito direttrici differenti, finendo per investire anche il tema del c.d. "reddito di cittadinanza". Questo, com'è risaputo, ha trovato sviluppo a livello legislativo con la disciplina introdotta dal d.l. 28 gennaio 2019, n. 4 (convertito con modificazioni dalla l. 28 marzo 2019, n. 26), oramai abrogata per opera della l. 29 dicembre 2022, n. 197, a decorrere dal 1° gennaio 2024, data a partire dalla quale è stato istituito il diverso strumento dell'"assegno di inclusione", regolato dal d.l. 4 maggio 2023, n. 48 (convertito con modificazioni dalla l. 3 luglio 2023, n. 85) che prevede anche la misura del «supporto per la formazione e il lavoro».

Simili modificazioni del quadro normativo hanno fornito all'analisi giuridica una rinnovata sollecitazione a confrontarsi con questioni inerenti ai rapporti tra povertà, esclusione sociale e lavoro che, del resto, in un passato non remoto erano già state sollevate anche dalle regole sul "reddito di inclusione", contenute nel d.lgs. 15 settembre 2017, n. 147 (su cui si veda Ferraresi, 2018a). Tuttavia, è soprattutto con il reddito di cittadinanza che il dibattito ha ricevuto maggiore impulso, facendo emergere contrasti che hanno riguardato anche la lettura dei principi fondamentali dell'ordinamento. Come si avrà modo di illustrare nel prosieguo, le diverse posizioni così formatesi hanno fatto leva su una pluralità di argomentazioni che, vertendo in definitiva sul ruolo del lavoro nel sistema giuridico, offrono anche utili spunti di riflessione sul connesso fenomeno dell'inattività delle persone in età lavorativa.

Il dibattito sul fondamento giuridico del reddito di cittadinanza

Il panorama delle opinioni espresse, nel dibattito innescatosi intorno al reddito di cittadinanza, è apparso talmente variegato da comprendere differenti considerazioni sull'inquadramento e sulle caratteristiche dell'istitu-

to, ma anche valutazioni sulla compatibilità dello stesso con i principi costituzionali e persino osservazioni sulla sua doverosità o meno in base alla Carta fondamentale. Da questo punto di vista non è mancato, per esempio, chi ha affermato che una forma di reddito minimo garantito rappresenterebbe una misura «costituzionalmente necessaria», onde assicurare «il diritto» a «un'esistenza libera e dignitosa», che richiederebbe il «mantenimento sociale» dei soggetti (incluso «chi formalmente cittadino non è») che si trovino «in condizione di debolezza, privi di lavoro e privi di mezzi» (così Tripodina, 2016, spec. pp. 742 ss.[1]).

Prendendo le mosse da tali rilievi, si può osservare che è senz'altro utile ragionare sul livello di coerenza tra i sistemi di contrasto alla povertà e le diverse visioni che hanno ispirato l'assetto valoriale sotteso alla Costituzione, ma è chiaro che il discorso, per quanto qui interessa, dovrebbe attenersi prima di tutto al testo normativo, che segna pur sempre il punto d'incontro tra quelle visioni e, in pari tempo, il limite insuperabile da ogni interpretazione giuridica (cfr. Mengoni, 1990; 1993[2]). In questo senso, non sembra che strumenti come il reddito di cittadinanza possano essere in qualche misura richiesti dalle disposizioni costituzionali, neppure là dove esse contengono espressioni generali le quali, proprio in quanto tali, non appaiono riferibili con idonea portata precettiva a una determinata tipologia di soluzioni[3].

Piuttosto, come si è già accennato, non è difficile rinvenire elementi che paiono indicare un'altra direzione, individuando nel lavoro il mezzo privilegiato per favorire l'inclusione sociale e il superamento dello stato di indigenza (si veda Ales, 2015[4]). Lo stesso obiettivo di un'esistenza libera e

---

[1] L'autrice peraltro ritiene che lo strumento non sia anche «costituzionalmente obbligatorio» in quanto non rappresenta «l'unica misura atta a dare attuazione alla necessità costituzionale di garantire a tutti un'esistenza libera e dignitosa».

[2] Il quale sottolinea che «la positivizzazione dei valori costituzionali nella forma di principi o di diritti fondamentali comporta una prima specificazione costituita dal carattere di ogni norma giuridica di essere delimitata da un campo di applicazione» (Mengoni, 1993) e ricorda che, nell'ermeneutica giuridica, «il vincolo della lettera legislativa è assoluto, in quanto impone di scartare tutti i progetti di soluzione incompatibili col tenore del testo» (Id., 1990).

[3] Per una lettura che, invece, fa leva sui principi fondamentali della Costituzione, per individuare un fondamento al reddito di cittadinanza, si veda per esempio: D'Aloia - Agolino (2021), pp. 338-339; Ravelli (2020), pp. 22 ss.

[4] Il quale, a p. 458, nt. 13, osserva che «il reddito minimo garantito in maniera incondizionata […] sfugge alla logica dei diritti sociali, collocandosi, piuttosto, in quella della beneficienza pubblica, chiaramente rifiutata dai Costituenti attraverso il richiamo al dovere al lavoro. Neppure il reddito minimo garantito al solo ricorrere delle disagiate condizioni economiche integrerebbe la fattispecie di diritto sociale […] non contemplando il rispetto di quel dovere. Persino il reddito minimo sottoposto alla duplice condizione delle disagiate condizioni economiche e del dovere di attivazione del beneficiario risulterebbe ultroneo rispetto al dettato costituzionale, riconoscendo l'art. 38, co. 1, Cost. solo agli inabili al lavoro il diritto al mantenimento e all'assistenza sociale».

dignitosa, in armonia con questa impostazione, viene affermato all'interno dell'art. 36 Cost. come criterio di definizione del principio di sufficienza che, insieme a quello di proporzionalità, concorre a qualificare specificamente la retribuzione.

Ampie riflessioni, inoltre, sono state svolte a partire dalle previsioni dell'art. 38 Cost. che subordinano il «mantenimento» e l'«assistenza sociale» al duplice requisito consistente nell'inabilità al lavoro e nella mancanza di «mezzi necessari per vivere». Come è stato osservato, tali condizioni dovrebbero operare cumulativamente, data la presenza nel testo costituzionale della congiunzione copulativa «e» che sembra ostacolare letture dirette a giustificare l'intervento assistenziale anche in fattispecie nelle quali, al contrario, si riscontri l'esistenza di uno solo dei presupposti indicati dal costituente (Ferraresi, 2018b, pp. 13-14).

Poco convincenti, perciò, sono apparsi gli argomenti tendenti ad avvalorare, per questa via, una diversa ricostruzione favorevole a forme di sussidio collegate esclusivamente al bisogno economico della persona e, pertanto, indirizzate anche a beneficio di chi sia comunque abile al lavoro. Scindendo i due profili appena menzionati, oltretutto, si finisce per giungere al risultato paradossale di legittimare l'intervento assistenziale anche a vantaggio di coloro che, per converso, siano inabili al lavoro, ma non presentino alcuna difficoltà economica. Il che, pur trovando corrispondenza in alcuni modelli elaborati secondo logiche universalistiche[5], sarebbe senz'altro irragionevole e, in un contesto di risorse limitate, renderebbe addirittura più difficile il raggiungimento dell'obiettivo di sostenere adeguatamente chi è davvero privo di risorse (cfr. Benvenuti, 2016, p. 177[6]).

Anche a fronte di tali criticità, allora, per ampliare i margini del sostegno pubblico, si è suggerito di interpretare estensivamente il concetto di inabilità al lavoro, che insieme alla carenza di mezzi giustifica l'assistenza, includendo anche la dimensione sociale di impossibilità di reperire un'occupazione per ragioni di mercato (cfr. Casillo, 2018; 2019; Sandulli, 2021). In alternativa, si è proposto di fare leva sull'art. 38, comma 2, Cost., che garantisce provvidenze ai lavoratori in ipotesi di «disoccupazione involontaria», e si è sostenuta la possibilità di considerare tale ultima locuzione come comprensiva anche della situazione degli inoccupati e

[5] Che, per vero, tendono in realtà a prescindere da entrambi i requisiti sopra considerati. Sul tema si veda soprattutto Van Parijs - Vanderborght (2017).

[6] Il quale osserva come l'«effetto perverso» consistente nel riconoscere il diritto all'assistenza «anche chi, inabile al lavoro, non sia sprovvisto dei mezzi necessari per vivere» finirebbe per «stridere senza scampo con il disposto dell'art. 3, co. 2, Cost.».

dei disoccupati di lungo periodo (su cui si vedano Bozzao, 2011; 2014; Benvenuti, 2016).

Si tratta di ragionamenti che, al di là del loro diverso grado di persuasività, testimoniano il tentativo di allargare le indicazioni provenienti dai principi sopra citati, dai quali si ricava, sul piano dei rimedi contro l'emarginazione e la povertà, la prioritaria importanza dell'impegno diretto alla promozione dell'occupazione e alla tutela del lavoro. Se si concorda su questo punto, la constatazione delle difficoltà nella realizzazione degli obiettivi così prefigurati, al limite, può indurre a perseguirli con maggiore vigore, mentre di per sé non consente di legittimare in via interpretativa soluzioni del tutto differenti (cfr. Ferraresi, 2018b). Il problema, dunque, non riguarda l'opportunità e neppure la misura dell'intervento pubblico in favore dei bisognosi, bensì la sua modalità (cfr. Gragnoli, 2023, p. 910).

Non per nulla quando, per giustificare l'erogazione di determinati aiuti economici, è stata prospettata una lettura in senso ampio della nozione di disoccupazione involontaria, si è precisata la necessità che i beneficiari siano disponibili a svolgere un lavoro e a uscire dallo stato di inattività (sul tema si veda Bozzao, 2020). Di qui l'affermarsi, anche nel quadro di tale impostazione, di una prospettiva occupazionale, pur ampiamente intesa, ma comunque indirizzata a promuovere l'attivazione o l'inserimento professionale (in argomento, si veda Ferraresi, 2018b, p. 18). Come si vedrà, peraltro, quando si entra in questo ordine di idee, rimane da considerare il dato pratico dell'effettivo funzionamento dei meccanismi a tal fine predisposti, che il discorso giuridico non può certo sottovalutare, se vuole mantenersi aperto alle sollecitazioni provenienti dalla realtà e al dialogo fruttuoso con l'analisi sociologica.

I diversi criteri di selezione dei beneficiari dell'intervento pubblico

Nonostante la sua denominazione evocasse un beneficio rivolto a tutti i membri di una comunità, il reddito di cittadinanza che l'ordinamento giuridico ha conosciuto durante la vigenza del d.l. n. 4/2019 era indirizzato a un insieme di destinatari individuati sulla base di una selezione tra i soggetti ritenuti più bisognosi. Si è parlato a riguardo di una soluzione diversa dalle forme di reddito di base (o *basic income*), riconosciute a ogni cittadino senza particolari condizioni, e ascrivibile invece a sistemi di reddito minimo garantito (si veda da ultimo Sartori, 2025, p. 123), tendenti alla «protezione "mirata" di coloro che sono concretamente al di sotto di una soglia reddituale», secondo un'impostazione che è stata qualificata attraverso l'utilizzo della formula dell'«universalismo selettivo» (così per esempio Pascucci, 2020, pp. 274-275).

Si tratta, a ben vedere, di un affabile ossimoro[7] che, come tale, appartiene più alla sfera della retorica politica (peraltro anch'essa ormai molto impoverita) e non tanto alla realtà della disciplina giuridica, nella quale la selezione dei beneficiari vanifica inevitabilmente qualsiasi pretesa di effettivo universalismo. D'altro canto, se si pone mente alla regolamentazione introdotta nel 2019, si deve altresì constatare come essa non destinasse l'erogazione monetaria a tutti coloro che si fossero trovati in una data situazione di bisogno economico, ma soltanto a una parte di questi. Invero, oltre a fissare requisiti di natura reddituale e patrimoniale, la legge restringeva ulteriormente il campo, stabilendo che l'avente diritto dovesse essere anche (1) «in possesso della cittadinanza italiana o di Paesi facenti parte dell'Unione europea, ovvero suo familiare» purché «titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo», nonché (2) residente in Italia da un certo lasso di tempo, individuato dal legislatore in misura pari a dieci anni, di cui gli ultimi due continuativi[8].

Un'impostazione ancora più selettiva, del resto, si riscontra nel più recente strumento dell'assegno di inclusione regolato dal d.l. n. 48/2023 che si rivolge solo ai nuclei familiari, al di sotto di determinati livelli di povertà, che abbiano componenti con disabilità oppure minorenni o con più di 60 anni di età oppure «in condizione di svantaggio e inseriti in programmi di cura e assistenza dei servizi socio-sanitari territoriali certificati dalla pubblica amministrazione». Continuano, comunque, a essere presenti anche requisiti di cittadinanza (stabilendosi che colui che presenta l'istanza debba essere «cittadino dell'Unione europea o suo familiare che sia titolare del diritto di soggiorno o del diritto di soggiorno permanente, ovvero cittadino di Paesi terzi in possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo, ovvero titolare dello status di protezione internazionale») e di residenza in Italia, prevedendosi che essa debba sussistere al momento della presentazione della domanda da almeno cinque anni, di cui gli ultimi due continuativi[9]. Da quest'ultimo punto di vista, dunque, si assiste a un abbassamento della soglia temporale richiesta per l'accesso al beneficio rispetto a quanto era previsto dalla disciplina del reddito di cittadinanza.

Proprio sotto tali profili, in effetti, il d.l. n. 4/2019 aveva generato un contenzioso, a partire dal quale sono state sollevate anche alcune questioni di legittimità costituzionale. Tra queste, va ricordata in particolare

---

[7] Sul carattere ossimorico dell'espressione, si veda per esempio P. Carrozza (2010, p. 220). Di «apparente ossimoro» parla invece E. Granaglia (2008, p. 125).

[8] Così stabiliva l'art. 2, comma 1, d.l. n. 4/2019.

[9] Art. 2, d.l. n. 48/2023.

quella accolta dalla sentenza Corte cost. n. 31/2025 che ha dichiarato illegittima la regolamentazione contenuta in detto d.l., «nella parte in cui prevedeva che il beneficiario del reddito di cittadinanza dovesse essere residente in Italia "per almeno 10 anni", anziché prevedere "per almeno 5 anni"»[10]. Sulla base del presupposto che la misura esaminata non avesse natura meramente assistenziale, ma fosse altresì diretta a favorire l'inserimento lavorativo dei destinatari, mediante un sistema finalizzato a sollecitarne l'attivazione, in tale occasione si è osservato che il «requisito di radicamento territoriale» imposto dal legislatore fosse sproporzionato rispetto agli obiettivi perseguiti e, pertanto, l'entità dello stesso è stata ridotta a un termine corrispondente a quello necessario per acquisire lo status di soggiornante di lungo periodo. Su tale aspetto si era in precedenza pronunciata anche la Corte di giustizia dell'Unione europea, la quale pure aveva ritenuto contraria al diritto UE la previsione che subordinava alla residenza decennale l'accesso al reddito di cittadinanza, partendo però dalla diversa premessa che esso fosse qualificabile come prestazione di assistenza sociale[11].

Il problema della natura e delle finalità dell'istituto, effettivamente, è stato affrontato in diverse circostanze, divenendo in breve un inevitabile oggetto di considerazione nell'ambito delle molteplici argomentazioni che sono state sollecitate dalle critiche rivolte alla disciplina legislativa. Ciò è avvenuto anche quando i giudici costituzionali hanno dovuto confrontarsi con i rilievi tesi ad affermare la contrarietà al principio di uguaglianza sostanziale delle disposizioni del d.l. n. 4/2019 che punivano l'omessa dichiarazione, da parte degli interessati al sussidio, di eventuali vincite al gioco d'azzardo. A fronte della constatazione che il reddito di cittadinanza era destinato a coloro che risultavano al di sotto di determinate soglie reddituali, il giudice rimettente, in questo caso, era persino giunto a sostenere le proprie censure, dolendosi del fatto che, imponendo di considerare anche le vincite da gioco, la legge finiva per penalizzare «la situazione della persona che, pur titolare di un'importante vincita lorda, è

[10] Corte cost. 20 marzo 2025, n. 31, in «DeJure».

[11] Corte giust., 29 luglio 2024, C-112/22 e C-223/22, in «DeJure», nonché in «Diritto delle relazioni industriali», 2025, 1, pp. 286 ss., con nota di Pistore, la quale al pt. 57 della motivazione osserva che «la direttiva 2003/109 prevede, al suo articolo 4, paragrafo 1, un requisito di soggiorno legale e ininterrotto di cinque anni nel territorio di uno Stato membro affinché il cittadino di un Paese terzo possa ottenere lo status di soggiornante di lungo periodo da parte di tale Stato membro» e sottolinea come «tale periodo di soggiorno legale e ininterrotto di cinque anni testimoni il "radicamento del richiedente nel Paese in questione", e debba quindi essere considerato sufficiente affinché quest'ultimo abbia diritto, dopo l'acquisizione dello status di soggiornante di lungo periodo, alla parità di trattamento con i cittadini di detto Stato membro, in particolare per quanto riguarda le prestazioni sociali, l'assistenza sociale e la protezione sociale».

in realtà rimasta povera, perché tale vincita non ha per nulla incrementato la sua ricchezza, una volta considerata al netto delle giocate effettuate, che per la normativa fiscale non rilevano»[12].

Si è reso così necessario l'intervento della Corte costituzionale per spiegare che «non è irragionevole che il legislatore abbia escluso che sia compito della Repubblica quello di assegnare il Rdc [*i.e.* reddito di cittadinanza] a chi, poco prima, si è rovinato con il gioco», perché «l'eventuale situazione di povertà in cui la persona si sia venuta a trovare nonostante le vincite è […] quella di chi, avendo una disponibilità economica, l'ha dissipata giocando». E, in relazione a tali fattispecie, si è giustamente osservato che «non è la povertà da ludopatia, ma è piuttosto la ludopatia stessa a rappresentare uno di quegli ostacoli di fatto che è compito della Repubblica rimuovere», ai sensi dell'art. 3, comma 2, Cost.[13].

Dalla lettura dei principi fondamentali dell'ordinamento, pertanto, è stata ricavata una direttiva interpretativa tendente a negare il sostegno a modalità di ricerca del benessere diverse dal lavoro e altamente rischiose già sul piano economico. Come è evidente, ciò non comporta necessariamente una forma di colpevolizzazione di chi viene di conseguenza a trovarsi in una condizione di bisogno, né tanto meno l'adesione a una prospettiva di Stato etico, ma soltanto il riconoscimento della necessità di un metodo ragionato di contrasto alla povertà (su cui si veda Ferrante, 2016[14]). Indipendentemente dal grado di incidenza eziologica dei diversi fattori che possono averla provocata, infatti, l'intervento pubblico dovrebbe, per quanto possibile, mantenersi conforme all'indicazione costituzionale di promozione e tutela del lavoro e, coerentemente, evitare di alimentare circostanze che non favoriscono l'inclusione sociale e la stabilità economica delle persone.

---

[12] In questi termini viene riassunta da Corte cost. 29 marzo 2024, n. 54, in «Giurisprudenza costituzionale», 2024, 2, pp. 605 ss., con nota di Barozzi Reggiani, l'argomentazione addotta sul punto dal Trib. Foggia, ord. 29 dicembre 2022, in «Gazzetta ufficiale», 8 marzo 2023, n. 10, a sostegno della questione di legittimità costituzionale prospettata da detto giudice in relazione all'art. 3, comma 2, Cost. Invero, il Trib. di Foggia cit. osservava: «in sostanza sommando più giocate di pari importo il reddito del cittadino risulta sulla carta altamente incrementato, facendo così fuoriuscire lo stesso dai parametri previsti per ottenere il sussidio statale mentre di fatto il giocatore non ha incrementato in tal modo la sua ricchezza»; e concludeva sostenendo che «appare evidente come si crei una disarmonia nella norma, una falsa applicazione della stessa, rectius della ratio della stessa, che dovrebbe espressamente prevedere la revoca del beneficio allorquando in concreto siano superati i limiti di reddito previsti».

[13] Corte cost. 29 marzo 2024, n. 54, cit., pt. 5.4 e 5.5.

[14] Il quale sottolinea, in maniera condivisibile, che «non si deve dimenticare come la concessione di una misura economica possa finire per essere indirizzata a finalità per nulla meritevoli di sostegno (si pensi a quanti vivono in condizioni di miseria perché dediti al gioco d'azzardo in maniera compulsiva)» (così a p. 470).

La giurisprudenza della Corte costituzionale e la valorizzazione dei profili di politica attiva del lavoro

Come si è già accennato, uno dei temi più discussi in materia di reddito di cittadinanza ha riguardato la natura e la finalità dell'istituto. La questione emergeva già sul piano delle definizioni, dal momento che la legge lo descriveva come strumento «di contrasto alla povertà, alla disuguaglianza e all'esclusione sociale», ma in pari tempo anche come «misura fondamentale di politica attiva del lavoro a garanzia del diritto al lavoro»[15]. Il fine di promozione dell'occupazione, poi, trovava riscontro in un sistema di regole destinate a favorire l'attivazione degli interessati attraverso l'imposizione in capo agli stessi di una serie di obblighi, al cui adempimento era condizionata l'erogazione del beneficio, che prevedevano tra l'altro la necessità di rendere una dichiarazione di immediata disponibilità al lavoro, di aderire a un percorso indirizzato all'inserimento professionale definito con i centri per l'impiego, nonché di accettare eventuali congrue offerte di lavoro[16].

Questi aspetti sono stati ripetutamente valorizzati dalla Corte costituzionale, in diverse occasioni in cui essa è stata chiamata a valutare la legittimità delle disposizioni del d.l. n. 4/2019, sotto profili differenti. In particolare, si è notato come la disciplina del reddito di cittadinanza definisse «un percorso di reinserimento nel mondo lavorativo» che andava «al di là della pura assistenza economica» e, sulla scorta di tale osservazione, si è sostenuto che «ciò differenzia la misura in questione da altre provvidenze sociali, la cui erogazione si fonda essenzialmente sul solo stato di bisogno, senza prevedere un sistema di rigorosi obblighi e condizionalità»[17].

Alla luce di tali argomentazioni, per esempio, è stata respinta la questione di legittimità costituzionale della norma che imponeva di sospendere l'erogazione del reddito di cittadinanza nei confronti del beneficiario o del richiedente cui fosse stata applicata una misura cautelare personale[18]. Le critiche in proposito ruotavano intorno all'assunto che questa regola avrebbe determinato un «trattamento punitivo», privo di

---

[15] Così si esprimeva l'art. 1, comma 1, d.l. n. 4/2019, che peraltro proseguiva elencando generosamente ulteriori numerose finalità che avrebbero dovuto essere perseguite dalla misura, la quale, nelle intenzioni del legislatore, era altresì «diretta a favorire il diritto all'informazione, all'istruzione, alla formazione e alla cultura attraverso politiche volte al sostegno economico e all'inserimento sociale dei soggetti a rischio di emarginazione nella società e nel mondo del lavoro».

[16] Si veda soprattutto l'art. 4, d.l. n. 4/2019.

[17] Corte cost. 21 giugno 2021, n. 126, punti 6.2 e 6.2.1., in «Cassazione penale», 2021, 10, pp. 3085 ss., con nota di Aprile.

[18] Il riferimento, in particolare, è all'art. 7-*ter*, comma 1, d.l. n. 4/2019.

valida «ragione giustificatrice», poiché «al cospetto di un beneficio avente natura assistenziale», la sospensione dello stesso in ipotesi di applicazione di provvedimenti cautelari avrebbe significato sottrarre all'interessato «un sostegno economico che potrebbe anche configurarsi come condizione imprescindibile alla sua sopravvivenza»[19]. Di diverso avviso si sono mostrati, però, i giudici costituzionali i quali hanno affermato la necessità di ritenere che, nella fattispecie considerata, «la sospensione del beneficio non ha una ragione punitiva e sanzionatoria, ma si collega appunto agli obiettivi dell'intervento legislativo», dal momento che «la presenza di più specifiche e severe condizioni per la richiesta e per il mantenimento della provvidenza […] oltre a dar corpo al particolare requisito morale sotteso dall'istituto, è anche strumentale all'effettiva realizzazione del percorso d'inserimento lavorativo, che può essere ostacolato o addirittura impedito dalla misura cautelare»[20].

Analogo ragionamento è stato svolto anche quando sono state rigettate le censure che sostenevano l'incostituzionalità della previsione legislativa che, tra i diversi requisiti indicati ai fini dell'ottenimento del reddito di cittadinanza, annoverava il possesso da parte degli stranieri del «permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo»[21]. Anche in questo caso, la Corte ha reputato opportuno «ribadire che il reddito di cittadinanza, pur presentando anche tratti propri di una misura di contrasto alla povertà, non si risolve in una provvidenza assistenziale, diretta a soddisfare un bisogno primario dell'individuo, ma persegue diversi e più articolati obiettivi di politica attiva del lavoro e di integrazione sociale». Una volta affermata «tale sua prevalente connotazione», è stata giudicata legittima la richiesta del menzionato elemento di radicamento nel territorio per poter beneficiare di un intervento pubblico che, come si è ritenuto nella specie, «non si risolve in un mero sussidio economico, ma costituisce una misura più articolata, comportante anche l'assunzione di precisi impegni dei beneficiari»[22].

---

[19] Trib. Palermo, ord. 7 ottobre 2019, n. 86, in «OneLegale».

[20] Corte cost. 21 giugno 2021, n. 126, cit., punto 6.2.1. Sul tema, cfr. anche Corte cost. 23 giugno 2020, n. 122, in «Il Foro italiano», 2020, 11, cc. 3347 ss., la quale pure ha dichiarato non fondata la questione legittimità costituzionale dell'art. 7-*ter*, comma 1, d.l. n. 4/2019, censurato nella parte in cui prevedeva che l'erogazione del reddito di cittadinanza dovesse essere sospesa, «in caso di applicazione di una misura cautelare personale, per ogni reato, e non solo per quelli indicati al precedente art. 7, comma 3, concernenti il fraudolento conseguimento di erogazioni pubbliche o qualificati di particolare allarme sociale» (così la massima ufficiale della pronuncia).

[21] Art. 2, comma 1, lett. a), n. 1, d.l. n. 4/2019, già ricordato nel precedente paragrafo del presente scritto.

[22] Corte cost. 25 gennaio 2022, n. 19, spec. punti 4 e 6, in «DeJure», nonché in «Diritto delle relazioni industriali», 2022, 3, pp. 855, con nota di De Michiel.

La medesima conclusione, d'altronde, è stata argomentata altresì con riferimento alla disciplina del reddito di inclusione, per negare la fondatezza delle tesi che ne asserivano l'illegittimità nella parte in cui anch'essa indicava come presupposto per il riconoscimento del sussidio agli stranieri il fatto che questi fossero in «possesso del permesso di soggiorno UE per soggiornanti di lungo periodo»[23]. Anche per questo precedente strumento si è osservato infatti che, «al di là della sua definizione "quale misura unica a livello nazionale di contrasto alla povertà e all'esclusione sociale" (art. 2, comma 1 [d.lgs. n. 147/2017]), è innanzitutto decisiva, per qualificarne la natura, la prevista necessaria adesione del nucleo familiare beneficiario "a un progetto personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa" (art. 2, comma 2 [d.lgs. n. 147/2017])». Conseguentemente, è stato rimarcato che «il contenuto della misura non si esauriva in un beneficio economico, perché con questo concorreva una componente di servizi alla persona identificata nello stesso progetto personalizzato»[24].

La presenza di regole dirette a favorire l'attivazione dei destinatari, quindi, è stata posta in evidenza dalla Corte costituzionale per giustificare l'esclusione di alcuni stranieri dalla sfera d'intervento pubblico[25], tanto nel caso del reddito di cittadinanza quanto in quello del reddito di inclusione, pur non senza sottolineare le differenze tra i due istituti ora citati, con riguardo ai quali si è affermato che il primo addirittura «si connota per una più spiccata finalizzazione all'inserimento lavorativo, oltre che per un maggior peso degli impegni in capo ai beneficiari e una più alta soglia economica d'accesso»[26]. Dinanzi a tale autorevole posizione giurisprudenziale, dunque, non vi è da stupirsi se oggi anche l'assegno di inclusione venga descritto dal legislatore del 2023 come «misura nazionale di contrasto alla povertà, alla fragilità e all'esclusione sociale delle fasce deboli *attraverso percorsi di inserimento sociale, nonché di formazione, di lavoro e di politica attiva del lavoro*», precisando sin dalla definizione che si dovrebbe trattare di «una misura di sostegno economico e di inclusione sociale e professionale, *condizionata alla prova dei mezzi e all'adesione a un percorso personalizzato di attivazione e di inclusione sociale e lavorativa*»[27].

In effetti, è agevole constatare come la Corte costituzionale abbia assunto un'impostazione ben diversa da quella emersa nelle decisioni poc'an-

---

[23] Art. 3, comma 1, lett. a), numero 1), d.lgs. n. 147/2017.

[24] Corte cost. 17 febbraio 2022, n. 34, spec. punto 4, in «Giurisprudenza costituzionale», 2022, 1, pp. 399 ss., con nota di Mabellini.

[25] Benché, ovviamente, anche gli stranieri incontrino delle difficoltà all'interno del mercato del lavoro, su cui si veda Zanfrini (2015).

[26] Corte cost. 17 febbraio 2022, n. 34, cit.

[27] Art. 1, d.l. n. 48/2023 (corsivo, ovviamente, qui aggiunto).

zi ricordate, là dove ha dovuto esprimersi in ordine a interventi pubblici che, a differenza da quelli sin qui considerati, sono stati qualificati come esclusivamente assistenziali. In relazione a questi ultimi, invero, si è precisato che «la possibilità di modulare la disciplina» che li prevede «non può pregiudicare quelle prestazioni che si configurano come misure di sostegno indispensabili per una vita dignitosa». Ciò è stato affermato per «la pensione d'inabilità civile, diretta al sostentamento della persona, nonché alla salvaguardia di condizioni di vita accettabili e alla tutela di bisogni primari della persona, al fine di garantire un minimo vitale di sussistenza a presidio del nucleo essenziale e indefettibile del diritto al mantenimento, garantito a ogni cittadino inabile al lavoro». Lo stesso discorso è stato svolto per «le provvidenze destinate al soddisfacimento di bisogni primari e volte alla garanzia per la stessa sopravvivenza, come l'indennità di comunicazione o quella di accompagnamento, nonché la pensione per i ciechi o per i sordi», e anche per l'assegno sociale la cui «erogazione al solo scopo di far fronte allo stato di bisogno» è stata reputata coerente con «la natura meramente assistenziale» del medesimo e ha permesso di evidenziarne la diversità rispetto ad «altre provvidenze, motivate anche da ulteriori finalità, come il già ricordato reddito di cittadinanza»[28].

Sulla base di tale ricostruzione, sono state giudicate illegittime le disposizioni di legge che stabilivano la revoca di prestazioni di assistenza sociale nei confronti di coloro i quali, a seguito di condanna in sede penale, si trovino a scontare la pena in regime alternativo alla detenzione in carcere. In queste situazioni, la negazione del sussidio è apparsa irragionevole, in virtù dell'argomento secondo cui, altrimenti, si dovrebbe ammettere che «l'ordinamento valuta un soggetto meritevole di accedere a forme alternative di detenzione, ma lo priva poi dei mezzi per vivere, ottenibili, in virtù dello stato di bisogno, solo dalle prestazioni assistenziali»[29]. Parimenti irragionevoli sono state valutate anche delle norme di legge regionale che riservavano l'attribuzione di misure di assistenza a chi fosse risultato residente in regione da almeno cinque anni, osservandosi che «non vi è alcuna correlazione tra il soddisfacimento dei bisogni primari dell'essere umano, insediatosi nel territorio regionale, e la protrazione nel tempo di tale insediamento»[30].

---

[28] Corte cost. 2 luglio 2021, n. 137, spec. punti 8.2.1 e 8.2.2, in «Cassazione penale», 2021, 10, pp. 3078 ss., con nota di Aprile, la quale coglie l'occasione per ribadire che il reddito di cittadinanza «non ha natura meramente assistenziale, ma anche di reinserimento lavorativo e per tali ragioni legato a più stringenti requisiti, obblighi e condizioni». Per un inquadramento delle finalità e delle caratteristiche degli interventi di tipo assistenziale, si veda Ferrante - Tranquillo (2024), pp. 241 ss.

[29] Corte cost. 2 luglio 2021, n. 137, cit., con specifico riguardo all'art. 2, commi 61 e 58, l. 28 giugno 2012, n. 92.

[30] Corte cost. 22 gennaio 2021, n. 7, spec. punto 3.3, in «DeJure», che si pronuncia con riferimento all'art. 9, comma 51, lett. b), l. reg. Friuli-Venezia Giulia, 6 agosto 2019, n. 13.

Un simile giudizio, più di recente, è stato espresso anche in merito ad altre previsioni legislative regionali che condizionavano l'operatività di determinate misure economiche per persone in stato di bisogno alla circostanza che queste risultassero residenti in Italia da almeno dieci anni. A nulla è valso rilevare che un requisito analogo era presente anche nella disciplina originaria del reddito di cittadinanza giacché, di fronte a tale difesa, la Corte costituzionale ha avuto buon gioco nel ribadire che in quel caso la prestazione pubblica comunque perseguiva «diversi e più articolati obiettivi di politica attiva del lavoro e di integrazione sociale», diversamente dalle «misure assistenziali dirette a soddisfare un bisogno primario della persona», come quelle oggetto di giudizio[31].

In verità, non va dimenticato che anche con riferimento all'istituto introdotto dal d.l. n. 4/2019 non è mancato chi, davanti alle ambiguità della definizione legislativa, ha sostenuto che si trattasse di una prestazione puramente assistenziale. Proprio partendo dal presupposto che si rientrasse nell'ambito dei trattamenti di assistenza sociale, volti a garantire un livello minimo di sussistenza, la Corte di giustizia dell'UE è giunta ad affermare la contrarietà al diritto europeo delle regole che ammettevano l'erogazione del reddito di cittadinanza solo alle persone residenti nel territorio nazionale da almeno dieci anni, di cui gli ultimi due in modo continuativo[32].

Eppure, anche in seguito a detta pronuncia, la indicata lettura in chiave assistenziale non è stata condivisa dalla Corte costituzionale la quale, da ultimo, è tornata a esaminare l'assetto normativo definito nel 2019 e ha nuovamente ritenuto «evidente che una simile struttura, fondata sulla temporaneità, precisi obblighi e soprattutto rigide condizionalità persino in grado, se disattese, di determinare il venir meno del diritto alla presta-

---

[31] Corte cost. 3 gennaio 2025, n. 1, punto 9.1, in «DeJure», la quale pertanto ha dichiarato l'illegittimità costituzionale degli artt. 5, comma 2-*bis*, e 3, comma 2-*bis*, l. Prov. autonoma di Trento, 7 novembre 2005, n. 15, come introdotti, rispettivamente, dai commi 6 e 2 dell'art. 38 l. Prov. autonoma di Trento, 6 agosto 2019, n. 5, nella parte in cui richiedevano, per l'assegnazione dell'alloggio a canone sostenibile e per il contributo integrativo del canone di locazione, la residenza in Italia per almeno dieci anni, di cui gli ultimi due, considerati al momento della presentazione della domanda e per tutta la durata dell'erogazione del beneficio, in modo continuativo.

[32] Corte giust. 29 luglio 2024, C-112/22 e C-223/22, cit., la quale in motivazione osserva che la lettura in chiave assistenziale del reddito di cittadinanza, affermata dal giudice di rinvio, era stata contestata dal Governo italiano. Ma a riguardo rileva che «secondo costante giurisprudenza, nell'ambito della ripartizione delle competenze tra i giudici dell'Unione e i giudici nazionali la Corte è tenuta a prendere in considerazione il contesto materiale e normativo nel quale si inseriscono le questioni pregiudiziali così come definito dalla decisione di rinvio» e, pertanto, «indipendentemente dalle critiche espresse dal governo di uno Stato membro nei confronti dell'interpretazione del diritto nazionale adottata dal giudice del rinvio, l'esame delle questioni pregiudiziali dev'essere effettuato sulla base di tale interpretazione e non spetta alla Corte verificarne l'esattezza». Così il punto 40 della pronuncia cit.

zione, risulterebbe del tutto inconciliabile con il carattere meramente assistenziale e quindi con le caratteristiche tipiche delle vere e proprie prestazioni di assistenza sociale, dove invece prevale l'esigenza, sostanzialmente incondizionata, di rispondere ai bisogni primari»[33]. Sempre senza smentire tali premesse, infine, i giudici costituzionali hanno ridotto la durata del periodo di residenza inizialmente richiesto dal legislatore, portandola da dieci a cinque anni, quando peraltro la disciplina del reddito di cittadinanza ormai era stata già abrogata[34].

Conclusione: imparare dagli errori, per evitare di ripeterli

Come si evince dalla breve disamina sopra svolta, la previsione delle regole dirette a consentire l'inserimento lavorativo dei destinatari del reddito di cittadinanza ha rappresentato in varie occasioni l'argomento principale impiegato dalla Corte costituzionale per affermare la legittimità della disciplina contenuta nel d.l. n. 4/2019. L'inquadramento dell'istituto nell'alveo delle politiche attive del lavoro, in particolare, ha permesso di conservare alcune delle norme più indicative del carattere selettivo della regolamentazione introdotta nel 2019, che avrebbe potuto ricevere valutazioni ben diverse, se invece fosse stata ricondotta esclusivamente nell'ambito degli interventi di assistenza sociale. Si può ben dire, dunque, che nei fatti la configurazione del sistema di condizionalità e di obblighi di attivazione, in questo caso, ha avuto sicuramente l'effetto pratico di mantenere al di fuori della sfera dei beneficiari determinate persone che, pur essendo in condizione di povertà, non presentavano tutti i requisiti indicati dal legislatore.

Meno pacifici possono essere considerati, al contrario, i risultati che i menzionati meccanismi hanno prodotto sul piano dell'effettiva inclusione nel mercato del lavoro dei percettori del sussidio pubblico. Anzi, da questo punto di vista, non sono certo mancate le osservazioni che hanno messo in luce la scarsa effettività delle misure di promozione dell'occupazione predisposte dalla legge, collegandosi agevolmente alla più generale constatazione dell'inefficienza dei servizi per l'impiego nell'ordinamento italiano

[33] Corte cost. 20 marzo 2025, n. 31, cit., punto 7.1, la quale al punto successivo osserva anche che «la descritta natura del Rdc – affermata dalla giurisprudenza di questa Corte in termini di interpretazione costituzionalmente orientata (necessaria perché, qualora fosse inteso quale prestazione meramente assistenziale, il Rdc non potrebbe che rivelarsi intrinsecamente contraddittorio e irragionevole alla luce dei principi costituzionali) – deve essere ancora ribadita in questa sede, senza che a ciò possa ritenersi d'ostacolo la recente sentenza della Corte di giustizia dell'Unione europea, grande sezione, 29 luglio 2024, nelle cause riunite C-112/22, C. U. e C-223/22».

[34] Il riferimento è sempre a Corte cost. 20 marzo 2025, n. 31, cit.

(tra i critici più severi si veda, per esempio, Gragnoli, 2023, spec. p. 904; cfr. anche Sacchi et al., 2023, pp. 46 ss., nonché Bruno et al., 2022, pp. 11 ss.). Così, in ordine agli esiti del reddito di cittadinanza sul piano delle politiche attive del lavoro, si è rilevato che «la misura varata nel 2019 con il d.l. n. 4 non ha dato buona prova di sé» (Valente, 2021, p. 372) e, a tal proposito, non si è tardato a parlare di «scarsissimo impatto occupazionale» (Sartori, 2022, p. 312). In questa situazione, onestamente non può dirsi che si siano rivelate senza fondamento le preoccupazioni che emergevano quando si faceva notare l'importanza dei sistemi di attivazione, per scongiurare il rischio che «la misura si trasformi (come da più parti paventato) in un ennesimo esercizio di assistenzialismo» (Pesenti, 2021, p. 366).

Non a caso, lo stesso legislatore nel 2021 aveva modificato il d.l. n. 4/2019, intervenendo anche sulle disposizioni che più avrebbero dovuto esprimere il carattere condizionato del reddito di cittadinanza, come quelle che imponevano ai beneficiari, ritenuti attivabili, di accettare congrue offerte di lavoro che fossero state loro formulate. Mentre in origine si stabiliva che, per non incorrere nella decadenza dal beneficio, l'interessato fosse tenuto all'accettazione di «almeno una di tre offerte di lavoro congrue» eventualmente ricevute, la l. 30 dicembre 2021, n. 234, ha previsto la necessità di accogliere «almeno una di due offerte di lavoro congrue»[35]. Tale soglia, poi, è stata ulteriormente ridefinita dalla successiva l. 29 dicembre 2022, n. 197, nel senso di determinare la perdita del sussidio già in ipotesi di rifiuto della prima congrua offerta lavorativa[36]. E anche la disciplina dell'assegno d'inclusione oggi pone in capo ai beneficiari attivabili l'obbligo di accettare un'offerta di lavoro che rispetti determinate caratteristiche e contempla la negazione del beneficio in caso di ingiustificato rifiuto[37].

Sennonché, l'esperienza consiglia, almeno per il futuro, di usare prudenza nelle valutazioni, onde evitare di impostare il ragionamento giuridico sulla valorizzazione formale delle previsioni legislative, senza considerare la concreta incidenza delle stesse sulla realtà dell'ordinamento. Del resto, la povertà e l'esclusione sociale possono avere cause diverse e sarebbe scorretto e semplicistico pensare di ridurle soltanto alla sfera individuale dei singoli, dal momento che esse dipendono spesso dal complesso intreccio di una pluralità di fattori. Proprio per questo, allora, sembra a chi scrive che la ricerca di risposte davvero adeguate non debba indirizzarsi verso una sostanziale accentuazione di strumenti che ricalcano più o meno

---

[35] Art. 4, comma 8, n. 5, d.l. n. 4/2019, come modificato dall'art. 1, comma 74, lett. c), n. 3.2, e lett. f), n. 3.2, l. n. 234/2021, su cui si veda Corazza (2022), spec. 176 ss.

[36] Si veda l'art. 1, comma 317, lett. c), l. n. 197/2022.

[37] Si veda spec. l'art. 8, comma 6, lett. d), e l'art. 9 d.l. n. 48/2023.

apertamente le forme dell'intervento assistenziale. Nella maggior parte dei casi, le soluzioni migliori si rinvengono ancora nel lavoro che, come è noto, identifica una dimensione complessa nella quale ogni persona, secondo le sue possibilità e le sue scelte, dovrebbe svolgere un'attività o una funzione che le permetta di contribuire attivamente alla società e, in pari tempo, di vivere un'esistenza libera e dignitosa (artt. 4 e 36 Cost.).

In altre parole, come è stato osservato, «la povertà non si combatte con l'assistenzialismo, così la si "anestetizza" ma non la si combatte» (Francesco, 2022). Pertanto, «aiutare i poveri con il denaro dev'essere sempre un rimedio provvisorio per fare fronte alle emergenze», mentre «il vero obiettivo dovrebbe essere di consentire loro una vita degna mediante il lavoro» (Francesco, 2015, n. 128).

6.3. Il welfare degli invisibili

Un'analisi comparata multilivello delle politiche di contrasto all'inattività

di Luciano M. Fasano

Introduzione

Negli ultimi anni, il tema dell'inattività nel mercato del lavoro ha acquisito una crescente rilevanza nel dibattito politico europeo e nazionale, pur rimanendo spesso concettualmente subordinato alle analisi sulla disoccupazione, che spesso continuano a condizionarne l'interpretazione. In particolare, la popolazione in età centrale (30-54 anni) con caratteristiche di inattività rappresenta una categoria eterogenea ma cruciale, poiché, da un lato, in essa si concentra una quota significativa di capitale umano potenzialmente mobilizzabile e, dall'altro, riflette paradossi e criticità, soprattutto rispetto a coloro che si astengono volontariamente dal lavoro, oltre che tensioni strutturali tra diversi modelli di welfare, trasformazioni produttive e rinnovati assetti istituzionali del mercato del lavoro. Senza dimenticare che l'inattività riconducibile all'auto-emarginazione mette a dura prova la stessa capacità di affrontare con soluzioni di politiche pubbliche efficaci il problema.

Come evidenziato dalla letteratura comparata sul welfare state (Capitolo 6.1), il progressivo superamento dei modelli assicurativi e universalistici classici (Esping-Andersen, 1990) e l'affermazione di assetti ibridi orientati all'attivazione degli inattivi hanno ridefinito il significato politico stesso della condizione di inattività, spostando l'attenzione dalla protezione passiva del reddito alla responsabilizzazione individuale e all'investimento sulle capacità individuali (Bonoli, 2013; Hemerijck, 2017). In questo quadro, l'inattività tende a essere reinterpretata non più soltanto come rischio sociale, ma come fallimento dei meccanismi di attivazione o come esito di incentivi istituzionali distorti (Ferrera, 2005).

A livello dell'Unione europea, tale mutamento si traduce in un approccio di *soft governance* – fondato sulle linee guida per l'occupazione, sul Semestre europeo e sull'uso di strumenti finanziari di più recente introduzione quali l'*European Social Fund Plus* (2021/2027) – che non impone politiche uniformi, ma orienta le riforme nazionali lungo traiettorie coerenti con il

paradigma del *social investment* (Hemerijck, 2017). Ed è questo un aspetto che ci proponiamo di indagare, poiché il nuovo *policy framework*, se da un lato risente degli orientamenti prevalenti nei gruppi politici del Parlamento europeo, dall'altro è destinato a interagire con le posizioni dei partiti politici nazionali producendo ulteriori possibili soluzioni normative.

In questo contesto multilivello, perciò, i partiti politici svolgono, sia a livello europeo – nell'ambito dell'Unione – sia a livello nazionale, un ruolo decisivo nel costruire diagnosi e soluzioni del problema, articolando visioni divergenti, in particolare rispetto al rapporto tra *welfare* e *workfare*, oltre che sul ruolo dello Stato rispetto al mercato e alla famiglia nei processi di attivazione degli inattivi e sulla natura stessa dell'inattività per come si concretizza in ragione di motivazioni diverse.

Il presente contributo propone una sintetica analisi comparativa di tali posizioni, mettendo a confronto i principali gruppi politici del Parlamento europeo e i principali partiti nazionali di quattro fra i più importanti Paesi membri (Italia, Spagna, Francia e Germania), al fine di mappare le configurazioni di policy lungo assi ideologici e istituzionali che strutturano le politiche per gli inattivi nell'Europa di oggi.

Inquadramento metodologico e teorico

Dal punto di vista teorico, l'analisi proposta in questo capitolo si colloca all'intersezione tra la letteratura di taglio politologico sui regimi di welfare e quella di stampo lavorista sulle politiche di attivazione, assumendo – come è solito farsi nell'ambito degli studi su welfare e politiche sociali – che **le risposte all'inattività siano il prodotto congiunto di vincoli istituzionali, orientamenti di stampo ideologico tenuti dai partiti politici e dinamiche di competizione partitica** (Esping-Andersen, 1990; Bonoli, 2013).

In linea con gli approcci comparativi di tipo istituzionalista, che sono anche quelli *mainstream*, il presente contributo adotta una prospettiva di "*variazione controllata*" (Przeworski - Teune, 1970), selezionando quattro Paesi membri dell'Unione europea – Italia, Spagna, Francia e Germania – che combinano una comune esposizione ai dispositivi di governance europea con assetti di welfare, mercati del lavoro e tradizioni politico-partitiche significativamente differenti (Ferrera, 2005; Hemerijck, 2017). Si tratta peraltro dei Paesi più grandi dell'Unione europea, che anche per il peso dei rispettivi governi così come per il numero di rappresentanti eletti nel Parlamento europeo, esercitano un'influenza decisiva nella formazione delle politiche pubbliche a livello comunitario.

Tale disegno consente di osservare come un medesimo problema di policy, l'inattività in età centrale (30-54 anni), venga interpretato e "politiciz-

zato" in contesti caratterizzati da diversi gradi di dualismo occupazionale, capacità amministrativa e ruolo dello Stato sociale.

Sul piano metodologico, l'analisi si fonda su una lettura dei programmi elettorali, in particolare per quel che concerne i partiti nel Parlamento europeo, per i quali sono stati utilizzati i manifesti programmatici presentati in occasione delle ultime elezioni (2024). Per quel che invece riguarda i principali partiti nazionali dei quattro Paesi considerati sono stati utilizzati, oltre a quegli stessi manifesti programmatici nella versione specifica che ogni partito ha presentato sempre in vista delle ultime elezioni europee, i programmi elettorali ufficiali proposti in occasione delle più recenti elezioni legislative interne reperiti sui siti internet delle corrispondenti formazioni politiche. L'esame di tali informazioni ha permesso di tracciare una prima approssimativa mappatura delle posizioni lungo assi analitici che oppongono meccanismi di welfare a meccanismi di workfare, da un lato, a intervento pubblico (Stato), meccanismi di mercato e forme di solidarietà familiare (reciprocità) utilizzati dai soggetti che intervengono per attivare meccanismi di inserimento nel mondo del lavoro, dall'altro.

Tale approccio, ampiamente utilizzato negli studi comparativi sulle politiche sociali e del lavoro (Bonoli, 2010; Hemerijck, 2017), permette di rendere comparabili configurazioni di policy eterogenee, senza avere l'ambizione di operazionalizzarle attraverso indicatori quantitativi, ma offrendo una base analitica e concettuale sufficientemente chiara ed efficace per discriminarne finalità e contenuti.

Rispetto a questa strategia di analisi, si procederà dapprima a esaminare le posizioni dei gruppi del Parlamento europeo che qualificano il dibattito in sede comunitaria, per poi – in una prospettiva multilivello – inquadrare tali posizioni rispetto agli elementi di continuità e discontinuità che contraddistinguono gli orientamenti programmatici dei partiti politici nazionali di Spagna, Francia e Germania che, insieme all'Italia, rappresentano i Paesi più rilevanti dal punto di vista demografico dell'Unione europea, dotati di un peso determinante nella decisione degli equilibri politici e istituzionali a livello comunitario.

Le posizioni dei gruppi politici nel Parlamento europeo

Nel contesto dell'Unione europea, le politiche rivolte alla popolazione inattiva si collocano in uno spazio di competenze condivise e indirette, nel quale il Parlamento europeo non esercita un potere di intervento diretto e immediato sulle politiche del lavoro nazionali, ma contribuisce in modo significativo alla definizione degli orientamenti normativi che strutturano

l'azione dell'Unione, così come a strutturarne la discussione pubblica dal punto di vista politico delle priorità per l'agenda dei governi nazionali, oltre che rispetto alle modalità che ne definiscono l'oggetto. E poiché le posizioni assunte dai gruppi politici nel Parlamento europeo risentono chiaramente delle posizioni delle delegazioni dei partiti nazionali che li compongono, in rapporto al peso relativo che questi ultimi hanno nella composizione dei rispettivi gruppi parlamentari europei, il legame fra livelli europeo e nazionali risulta senza dubbio importante.

Attraverso la legislazione quadro, il coordinamento delle politiche economiche e occupazionali e, soprattutto, il ruolo nella definizione e nel controllo degli strumenti finanziari, come l'*European Social Fund Plus* (d'ora innanzi ESF+), **il Parlamento europeo costituisce un'arena cruciale di politicizzazione del tema dell'inattività, in relazione agli orientamenti dei diversi gruppi parlamentari**[1]. In tale arena, i gruppi politici articolano visioni differenziate che chiaramente riflettono tradizioni e famiglie ideologiche consolidate, ma anche adattamenti strategici alle trasformazioni del mercato del lavoro europeo e alle nuove linee di frattura della competizione politica, presenti sia a livello nazionale sia a livello europeo, che si sono evidenziati soprattutto nella campagna elettorale per le ultime elezioni europee[2], a cominciare da quelle inerenti l'ingresso nell'arena europea dei partiti delle destre identitarie e sovraniste.

Socialisti e Democratici: politiche di attivazione inclusiva volte al rafforzamento del sistema di welfare

Il gruppo dei Socialisti e Democratici (S&D) interpreta l'inattività prevalentemente come un rischio sociale strutturale, prodotto dall'interazione tra cambiamenti economici, segmentazione dei mercati del lavoro e carenze nei sistemi di protezione sociale. In questa prospettiva, le politiche di contrasto all'inattività devono, secondo i socialisti e democratici, combinare strumenti di attivazione con un forte investimento pubblico in servizi e formazione, integrati con misure di protezione del reddito. Il riferimento implicito è al paradigma del "social investment", finalizzato a rafforzare la capacità di partecipazione al mercato del lavoro attraverso la creazione di capitale umano invece che attraverso meccanismi di mera condizionalità[3].

---

[1] Si veda European Parliament (2025).

[2] Si veda The Parliament Magazine (2025).

[3] Cfr. Party of European Socialists (2024), Socialist & Democratic Group (2024) e European Parliament (2024).

All'interno di questa prospettiva di fondo, il gruppo S&D sostiene un utilizzo dell'ESF+ orientato all'inclusione sociale, al rafforzamento delle politiche attive del lavoro e alla riduzione delle disuguaglianze di accesso all'occupazione, con particolare attenzione alle categorie inattive per ragioni di cura e salute o per contrastare lo scoraggiamento degli inattivi nel lungo periodo. In tal senso, l'inattività non viene interpretata come esito di comportamenti opportunistici individuali, o come scelta volontaria intenzionale, ma come segnale di fallimenti del mercato o di tradizionali meccanismi istituzionali di intervento pubblico, i cui limiti possono essere chiaramente individuati, consentendo un intervento correttivo dello Stato. Questo approccio risente chiaramente di una preferenza assegnata in termini di efficacia ed efficienza a strumenti riconducibili all'intervento pubblico, che tuttavia non possono che risultare meno adeguati ad aggredire forme di inattività causate da scelte volontarie di autoesclusione. In questo senso, il gruppo S&D si contraddistingue per privilegiare un ruolo attivo e diretto delle istituzioni pubbliche nel sostenere attivamente i percorsi di rientro nel mercato del lavoro, com'è esempio anche la rilevanza attribuita all'idea di *Youth Guarantee* come pilastro fondamentale dei diritti sociali affermati prioritariamente a favore delle nuove generazioni.

Sinistra e Verdi: contrastare l'inattività attraverso politiche capacitanti, sostenibili e diritti sociali universali

Il gruppo della Sinistra (*the Left*) interpreta l'inattività come effetto di barriere strutturali, quali povertà, precarietà, cura, disabilità e mismatch di competenze, invece che come "colpa individuale", e propone per contrastare questo fenomeno un "mix" di protezione universale e inclusione attiva con finalità capacitanti. L'European Left sostiene perciò la necessità di introdurre una garanzia quale il reddito minimo adeguato (*European Basic Income Directive*), per prevenire povertà ed esclusione tra disoccupati e inattivi vulnerabili, insieme a un piano europeo di impiego garantito (*Guaranteed Employment Plan*) per offrire opportunità lavorative di qualità anche a chi è lontano dal mercato del lavoro. Misure che gran parte dei partiti che appartengono al gruppo europeo della Sinistra intendono collegate alla transizione ecologica, evidenziando in tal modo un legame privilegiato con i Verdi. Un pilastro cruciale delle proposte di questo gruppo riguarda la cosiddetta de-familiarizzazione, rispetto alla quale si propongono investimenti in servizi pubblici di cura (a favore di infanzia, anziani, disabilità) e misure di welfare universale, perché l'inattività legata ai carichi di cura – specie per soggetti fragili come le donne – non si riduce con la sola condizionalità ma con infrastrutture di servizio e diritti sociali. In maniera coe-

rente con questa visione, la Sinistra sostiene anche la necessità di adottare politiche attive di contrasto alla precarietà come prevenzione dei fenomeni di scoraggiamento e uscita dal lavoro[4].

Il gruppo dei Verdi (*Greens*) condivide con i Socialisti e Democratici una lettura strutturale – quindi, non intenzionale – dell'inattività, ma introduce una cornice interpretativa più ampia, che riconnette le politiche del lavoro a obiettivi di sostenibilità ambientale in un quadro di valorizzazione dei diritti sociali. A detta dei Verdi, infatti, l'inattività spesso è dovuta all'affermazione di modelli di sviluppo economico privi di sostenibilità, alla prevalenza di condizioni di lavoro precarie e a una cattiva qualità dell'occupazione. In questo senso, l'inattività non può considerarsi l'esito conseguente all'assenza di adeguati incentivi economici all'occupazione, ma è piuttosto il prodotto inevitabile dei limiti strutturali inerenti la natura stessa del modello di sviluppo. Per questo motivo, i Verdi ritengono prioritario muoversi nella prospettiva del cosiddetto *Green Deal*, ravvisando nella transizione ecologica i presupposti idonei alla realizzazione di più efficaci politiche del lavoro. In questo senso, i Verdi privilegiano strumenti di attivazione volontaria, inclusiva e orientata alla qualità del lavoro in chiave ecosostenibile, opponendosi anch'essi a modelli di workfare fortemente condizionali. Nei documenti parlamentari del gruppo ambientalista emerge una forte attenzione alle politiche di conciliazione tra lavoro e vita privata, ai servizi di cura e alle misure di inclusione per gruppi vulnerabili, con l'obiettivo di ridurre l'inattività senza rafforzare meccanismi coercitivi o incentivi legati alla condizionalità. Rispetto all'abituale dimensione socioeconomica dello spazio politico, quella che tradizionalmente oppone Stato a mercato, il gruppo verde si colloca su una posizione fortemente orientata a favorire l'intervento pubblico, manifestando al tempo stesso una forte critica nei confronti di un'interpretazione in chiave puramente quantitativa degli obiettivi occupazionali, selettivamente correlati all'introduzione di incentivi materiali di per sé incompatibili con la domanda di qualità della vita e sostenibilità ambientale provenienti dai cittadini[5].

Renew Europe: politiche attive fra capitale umano e responsabilità individuale

Il gruppo Renew Europe si contraddistingue per una posizione per così dire intermedia fra quella dei Verdi e quella dei Socialisti e Democratici, rispetto alla quale il sostegno a politiche di attivazione di stampo tradi-

[4] Cfr. Party of the European Left (2024) e European Parliament (2021 e 2026).

[5] Cfr. European Green Party (2024) e Greens/EFA (2024).

zionale si combina con una forte enfasi sulla responsabilità individuale, oltre che sulla logica competitiva e le dinamiche premiali del mercato. In questa prospettiva, l'inattività viene intesa dai liberal-democratici come un problema non soltanto sociale ma anche economico, e perciò strettamente correlato alla forte competitività dei mercati, a cominciare dal mercato del lavoro, che contraddistingue l'economia globalizzata di oggi. Un problema che può essere affrontato in maniera efficace principalmente attraverso strumenti quali la formazione, la riqualificazione professionale e la distribuzione di incentivi economici condizionati al rientro nel mercato del lavoro.

Da questo punto di vista, l'ESF+ è concepito più come uno strumento per modernizzare i mercati del lavoro e rafforzare il capitale umano, che non come un meccanismo di protezione sociale strettamente inteso. Sebbene il ricorso a incentivi legati a condizionalità venga considerato efficace solo se accompagnato da concrete opportunità di inserimento, sorrette da politiche attive, nel mercato del lavoro. Renew Europe mostra inoltre una significativa apertura verso forme di attivazione che prevedano il coinvolgimento del settore privato e degli attori di mercato, assecondando l'idea di un workfare abilitante in grado di indurre gli inattivi a tornare al lavoro. In questa prospettiva, i liberal-democratici attribuiscono un'importanza particolare all'*European Skills Agenda*, vista come uno strumento particolarmente efficace nel favorire il reinserimento degli inattivi, attraverso l'adozione di politiche del mercato del lavoro in grado di assicurare le competenze necessarie alle attività professionali di domani[6].

Partito Popolare Europeo: per un workfare temperato coniugato alla sussidiarietà

Il gruppo del Partito Popolare Europeo (PPE) adotta una posizione che può essere definita di workfare temperato, che trova fondamento in principi di sussidiarietà e sostenibilità fiscale, facendo al tempo stesso leva, in una prospettiva tipicamente ordoliberale, sulla responsabilità individuale degli inattivi. L'inattività è di conseguenza interpretata, da un lato, come un problema che richiede politiche di attivazione mirate e condizionali e, dall'altro, come l'effetto inintenzionale di sistemi di welfare troppo assistenzialisti o poco selettivi[7].

Dal punto di vista del PPE, lo Stato mantiene un ruolo importante nel creare le condizioni per l'occupazione, ma l'attivazione dovrebbe avvenire

[6] Cfr. Renew Europe (2024) e ALDE Party (2024).

[7] Cfr. European People's Party (2024) e European People Party Group (2024).

principalmente attraverso il mercato del lavoro e le reti sociali sostenute dai corpi intermedi. In tal senso, le politiche dei popolari europei enfatizzano l'importanza di legare gli interventi pubblici di sostegno al reddito alla disponibilità individuale a collocarsi sul mercato del lavoro, oltre che alla formazione, promuovendo un uso dell'ESF+ in una logica di *flexicurity*, in grado di conciliare flessibilità e sicurezza in maniera efficiente, realizzando risultati occupazionali verificabili. I popolari europei sono anche a favore di misure di sostegno alle famiglie e forme condivise di congedo, nell'ambito di una politica demografica integrata, per consentire ai genitori fra i 30 e 54 anni di reinserirsi gradualmente nel mercato del lavoro dopo la nascita di un figlio.

Destre identitarie e sovraniste (ECR, PfE, ESN): entro i confini di un welfare altamente selettivo e con condizionalità forti

I gruppi delle destre identitarie e sovraniste sono accomunati da un'interpretazione dell'inattività iper-politicizzata, dove la stigmatizzazione ideologica degli inattivi viene spesso a combinarsi con il contrasto all'immigrazione, l'esaltazione dell'identità nazionale e la strenua difesa della sovranità nazionale nel decidere le politiche attive del lavoro, che vengono aprioristicamente ritenute superiori a ogni possibile soluzione alternativa stabilita su base sovranazionale. Nei programmi di questi gruppi, l'inattività è frequentemente interpretata in chiave responsabilizzante e condizionata, con un'enfasi sulla reciprocità tra diritti e doveri e una forte politicizzazione del nesso tra welfare, immigrazione e sovranità nazionale, soprattutto nei termini degli effetti conseguenti rispetto a una più efficace tutela dei diritti dei lavoratori autoctoni. Tale impostazione non implica una negazione dei vincoli strutturali che gravano sulle imprese nazionali – spesso oggetto di istanze protezionistiche, rispetto alla necessità di garantire l'occupazione a fronte delle pressioni della concorrenza dei mercati globali – ma segnala una marcata asimmetria nell'attribuzione delle responsabilità tra attori economici e individui beneficiari di prestazioni sociali[8].

All'interno di questo più generale quadro di riferimento, le soluzioni proposte da questi gruppi tendono a privilegiare forme di workfare particolarmente rigide e selettive, con una forte enfasi, da un lato, sulla stretta condizionalità degli incentivi e, dall'altro, sulla priorità nazionale nell'accesso alle misure di sostegno, che esclude parimenti a priori l'efficacia di misure adottate a livello sovranazionale europeo e di quelle destinate a cittadini stranieri. Da ciò discende una forte critica nei confronti dei fondi strutturali e di ogni possibile strumento adottato nell'ambito della governance

[8] Cfr. European Conservatives and Reformists Party (2024), Patriots for Europe (2024) e Europe of Sovereign Nations (2024).

europea, così come rispetto all'uso dei fondi europei a vantaggio di cittadini di nazionalità extraeuropea. Valutazioni che poi si combinano con una retorica contraria all'universalismo tipico dei tradizionali sistemi di welfare con una preferenza a favore di forme di protezione selettive strettamente legate all'esclusivo riconoscimento di incentivi sotto condizionalità.

Non è peraltro facile distinguere fra le specifiche posizioni che fanno la differenza tra questi tre raggruppamenti (ECR, PfE, ESN), per l'assenza pressoché assoluta di documenti ufficiali dedicati alle politiche di contrasto all'inattività sul mercato del lavoro, così come su altri importanti ambiti di intervento tipici del welfare europeo. Possiamo tuttavia mettere in luce l'esistenza di alcuni importanti tratti comuni, che determinano gli indirizzi strategici sia dei Patrioti per l'Europa sia dell'Europa delle Nazioni Sovrane e, in misura minore, anche dei Riformisti e Conservatori Europei. In particolare, si evidenzia una netta preferenza per l'adozione di misure di sostegno alle imprese autoctone di stampo protezionistico, congiuntamente a una critica indiscriminata nei confronti del *Green Deal*, ritenuto la causa più rilevante di quel processo di deindustrializzazione che sta portando alla perdita di posti di lavoro soprattutto nelle imprese tradizionali, come quelle dell'industria manifatturiera.

Le posizioni dei principali partiti nazionali: Francia, Spagna, Germania e Italia

Nel dibattito europeo sulle politiche del lavoro, l'inattività tende a occupare una posizione analiticamente ambigua e politicamente contesa. A differenza della disoccupazione, che rappresenta una categoria statisticamente definita e normativamente riconosciuta, l'inattività – in particolare nella fascia di età centrale (30-54 anni) – si colloca in una zona grigia che interseca dimensioni di welfare, mercato del lavoro, politiche familiari e organizzazione dei servizi pubblici. Come mostrato dalla letteratura comparata sui regimi di welfare e sulle politiche di attivazione (Capitolo 6.1), le risposte all'inattività dipendono in larga misura dai quadri istituzionali nazionali e dagli orientamenti ideologici dei partiti politici, che contribuiscono a definire se tale condizione venga interpretata come rischio sociale da mitigare, come fallimento individuale da correggere o come esito strutturale delle trasformazioni economiche contemporanee (Esping-Andersen, 1990; Bonoli, 2013; Hemerijck, 2017).

Analizziamo quindi le posizioni dei principali partiti nazionali in quattro Paesi membri dell'Unione europea – Francia, Spagna, Germania e Italia – con l'obiettivo di ricostruire comparativamente le cornici interpretative e le proposte di policy relative agli inattivi. L'analisi mostra come, pur

in presenza di vincoli comuni derivanti dalla governance europea e dagli strumenti di finanziamento dell'Unione europea, le configurazioni di policy peculiari a ciascun Paese riflettono ancora le differenze fondamentali esistenti fra sistemi di welfare e forme del mercato del lavoro.

Francia: attivazione repubblicana, workfare e nazionalizzazione del welfare

Nel caso francese, il tema dell'inattività si inserisce in una tradizione di forte intervento statale e di centralità dell'occupazione come principio di integrazione sociale. La cosiddetta maggioranza presidenziale, guidata da Renaissance, ha progressivamente rafforzato un approccio fondato sull'attivazione condizionale, in cui l'accesso alle prestazioni sociali è accompagnato da obblighi di ricerca attiva del lavoro e da percorsi di accompagnamento personalizzati. La riforma dei servizi per l'impiego, culminata nella trasformazione di *Pôle emploi* in *France Travail*, riflette una concezione dell'inattività come problema di coordinamento fra domanda e offerta, ovvero di inefficiente integrazione nel mercato del lavoro, più che come esito di esclusione strutturale o di scelta volontaria. Tale approccio si colloca nel solco del paradigma del *social investment*, sebbene declinato in chiave molto rigida e disciplinante[9].

Les Républicains accentuano ulteriormente questa impostazione, interpretando l'inattività prevalentemente come conseguenza di incentivi distorti e di un'eccessiva generosità del sistema di welfare. Le proposte avanzate da questo schieramento insistono sulla riduzione della durata e dell'ammontare dei trasferimenti, sul rafforzamento delle sanzioni e su un maggiore coinvolgimento delle imprese nei processi di attivazione. In questo quadro, lo Stato assume un ruolo regolatore ma anche punitivo-sanzionatorio, mentre rimangono marginali le politiche di conciliazione e di riconoscimento del lavoro di cura[10].

Di segno opposto è l'interpretazione proposta da La France Insoumise, che rifiuta esplicitamente il paradigma workfare. L'inattività viene letta come prodotto della precarizzazione del lavoro, della disoccupazione strutturale e della mancata valorizzazione delle attività socialmente utili ma non mercificate. Le proposte includono la riduzione dell'orario di lavoro, il rafforzamento dei redditi garantiti e investimenti pubblici diretti, collocandosi in una prospettiva di de-mercificazione del lavoro[11].

Infine, il Rassemblement National propone una rielaborazione nazionalista della questione, in cui l'inattività è ricondotta alla deindustrializza-

[9] Cfr. Renaissance (2022 e 2024) e Gouvernement français (2023).

[10] Cfr. Les Républicains (2022 e 2024).

[11] Cfr. La France Insoumise (2022 e 2024).

zione e alla concorrenza esercitata dall'immigrazione. Le politiche sociali sono concepite in chiave selettiva e "prioritaria", con un welfare esplicitamente riservato ai cittadini francesi e una marginalizzazione delle politiche di attivazione universali. In questo senso, il RN incarna una forma di *welfare chauvinism* che ridefinisce l'inattività come problema di sovranità piuttosto che di inclusione sociale[12].

Spagna: inclusione attiva, familismo e polarizzazione ideologica

In Spagna, il dibattito sull'inattività riflette la combinazione di un mercato del lavoro segmentato, di un welfare state relativamente giovane e di una forte dimensione territoriale. Il Partido Socialista Obrero Español (PSOE) ha adottato un approccio inclusivo, centrato sull'*Ingreso Mínimo Vital* e sul rafforzamento delle politiche di formazione e conciliazione. In questa prospettiva, l'inattività – in particolare quella femminile – è interpretata come esito di carenze strutturali nei servizi e come rischio sociale da contrastare attraverso strumenti di investimento sociale, in linea con le priorità dell'Unione europea[13].

Il Partido Popular propone una visione più orientata all'efficienza e agli incentivi, enfatizzando il ruolo del settore privato e la necessità di rafforzare la condizionalità delle prestazioni. Pur evitando una retorica apertamente punitiva, il PP interpreta l'inattività come un problema di *mismatch* e di inefficienza amministrativa, proponendo soluzioni di attivazione selettiva e una maggiore responsabilizzazione individuale[14].

Vox rappresenta una rottura più netta con il paradigma europeo dell'attivazione. L'inattività viene in parte normalizzata, soprattutto nel caso delle donne, attraverso un richiamo esplicito alla famiglia tradizionale come ammortizzatore sociale. Le politiche proposte privilegiano trasferimenti monetari alle famiglie e una riduzione degli interventi a favore delle pari opportunità di genere, accompagnate da una forte esclusione degli immigrati dall'accesso al welfare. In questo caso, l'inattività non è oggetto di politiche di attivazione sistemiche, ma viene assorbita in una visione familista e nazionalista del welfare[15].

All'estremo opposto, Sumar e Unidas Podemos propongono una lettura strutturale dell'inattività, associata alla precarietà del lavoro e alla mancanza di occupazione dignitosa. Le proposte includono il rafforzamento dei redditi minimi, la riduzione dell'orario di lavoro e l'espansione dei servizi pub-

[12] Cfr. Rassemblement National (2022 e 2024).
[13] Cfr. Partido Socialista Obrero Español (2023 e 2024).
[14] Cfr. Partido Popular (2023 e 2024).
[15] Cfr. Vox (2023 e 2024).

blici universali, in una prospettiva post-produttivista che mette in discussione il primato dell'occupazione come unico criterio di inclusione sociale[16].

Germania: ricalibrazione dell'attivazione e conflitto sulla disciplina

Il caso tedesco è segnato dall'eredità delle riforme Hartz e dal recente dibattito sulla riforma del *Bürgergeld*. La Sozialdemokratische Partei Deutschlands (SPD) ha promosso una ricalibrazione del modello di attivazione, riducendo il peso delle sanzioni e rafforzando la componente formativa e di accompagnamento. L'inattività è concepita come rischio sociale da gestire attraverso politiche personalizzate, in un tentativo di "umanizzare" il paradigma workfare senza però abbandonarlo[17].

La CDU/CSU, al contrario, interpreta il *Bürgergeld* come un indebolimento degli incentivi al lavoro e propone un ritorno a un modello più disciplinare, con sanzioni rapide e obblighi stringenti. In questa prospettiva, l'inattività è prevalentemente associata a comportamenti opportunistici, e la funzione principale delle politiche sociali è quella di ristabilire l'ordine del mercato del lavoro[18].

Alternative für Deutschland adotta una posizione fortemente selettiva, collegando l'inattività all'immigrazione e alla presunta dipendenza dal welfare. Le proposte includono l'esclusione dei non cittadini dall'accesso alle prestazioni e una drastica riduzione del welfare redistributivo, senza tuttavia articolare una strategia coerente di attivazione[19].

Die Linke, infine, propone una critica radicale al workfare, sostenendo l'introduzione di un reddito di base e di programmi di lavoro pubblico garantito. L'inattività è interpretata come esito di un mercato del lavoro incapace di offrire occupazione dignitosa, e le politiche sociali sono concepite come strumenti di emancipazione piuttosto che di disciplina[20].

Italia: produttivismo, assistenza e frammentazione territoriale

In Italia, il tema dell'inattività si intreccia con profonde fratture territoriali e con un welfare caratterizzato da forti elementi familisti.

Fratelli d'Italia interpreta l'inattività in termini prevalentemente morali e fiscali, enfatizzando il lavoro come dovere sociale. L'abolizione del reddito di cittadinanza e il rafforzamento della condizionalità riflettono

[16] Cfr. Sumar (2024) e Podemos (2024).
[17] Cfr. Sozialdemokratische Partei Deutschlands (2021 e 2024).
[18] Cfr. CDU (2021 e 2024).
[19] Cfr. Alternative für Deutschland (2021 e 2024).
[20] Cfr. Die Linke (2021 e 2024).

una visione workfare di tipo conservatore, accompagnata da un sostegno selettivo alla famiglia tradizionale[21].

Il Partito Democratico propone un approccio di inclusione attiva, difendendo strumenti di reddito minimo e politiche di formazione, con particolare attenzione all'inattività femminile e giovanile. L'impostazione è coerente con il paradigma del *social investment* e con le priorità europee, sebbene limitata da una capacità amministrativa disomogenea[22].

La Lega per Salvini Premier propone una lettura "territorializzata" dell'inattività, spesso associata al Mezzogiorno, come avvenuto nel dibattito sul reddito di cittadinanza, e agli "abusi" del welfare. Le politiche sociali sono ridotte a strumenti residuali, mentre l'attivazione è demandata alle imprese locali e alle autonomie territoriali. In tale quadro, si innesta anche la difesa delle imprese nazionali dalla concorrenza internazionale e la critica all'utilizzo di manodopera immigrata a basso costo a svantaggio dei lavoratori autoctoni. Elementi di un'unica strategia di protezione del mercato del lavoro nazionale, cui si affianca una lettura dell'inattività come conseguenza di distorsioni generate da politiche redistributive e dinamiche demografiche estranee alle reali necessità dell'economia nazionale[23].

Il Movimento 5 Stelle, infine, difende una concezione del reddito come diritto, interpretando l'inattività come fallimento del mercato del lavoro e come carenza di occupazione dignitosa. L'attivazione è subordinata alla qualità del lavoro offerto, in una prospettiva protettiva e redistributiva[24].

Un confronto tra Paesi

Nel complesso, l'analisi evidenzia come le politiche per gli inattivi costituiscano un terreno privilegiato di iniziativa politica dei partiti, la cui azione in merito a questo tema induce visioni di welfare fortemente condizionate sul piano ideologico e culturale, che hanno come inevitabile conseguenza la propensione a trascurare aspetti salienti del problema, come la marginalità e l'autoesclusione, che non vengono compresi e affrontati per ciò che in realtà sono. Le fratture osservate a livello del Parlamento europeo – tra *workfare* e *social investment*, tra universalismo ed esclusione, nonché tra Stato, mercato e famiglia come attori dell'attivazione – si riproducono anche a livello nazionale, sebbene in tale sede manifestino un impatto minore, data la loro interazione con le più consolidate caratteristiche dei regimi di

[21] Cfr. Fratelli d'Italia (2022 e 2024).

[22] Cfr. Partito Democratico (2023 e 2024).

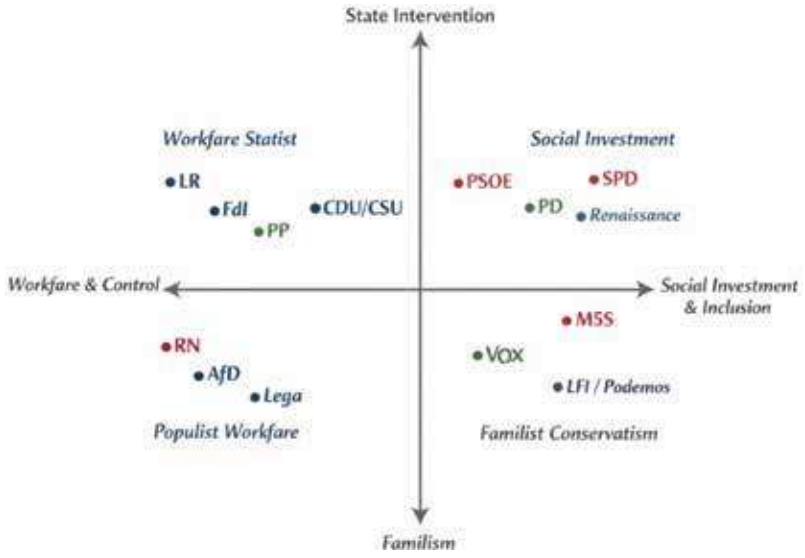
[23] Cfr. Lega per Salvini Premier (2022 e 2024).

[24] Cfr. Movimento 5 Stelle (2022 e 2024).

welfare nazionale che ne influenzano chiaramente gli esiti. Inoltre, in ambito nazionale, l'intervento di dinamiche di competizione partitica finisce con il favorire un'interpretazione dell'inattività non solo come categoria socioeconomica, ma anche come **oggetto di costruzione politica, con le relative implicazioni rispetto al modo in cui i partiti ridefiniscono i confini della cittadinanza sociale in rapporto all'occupabilità nei rispettivi Paesi**.

Per rendere minimamente comparabili configurazioni di policy e cornici interpretative abbastanza eterogenee fra loro, le posizioni dei partiti sono state ricondotte a una mappatura concettuale lungo due assi principali, della quale è fornita una rappresentazione grafica nella Figura 1. Il primo asse oppone approcci orientati al workfare e a una disciplina condizionata dell'offerta di lavoro a strategie di *social investment* e di inclusione attiva, distinguendo tra interpretazioni dell'inattività come comportamento opportunistico da correggere o come rischio sociale strutturale da mitigare (Bonoli, 2010; Hemerijck, 2017). Il secondo asse cattura invece la diversa attribuzione di responsabilità tra Stato, mercato e famiglia nei processi di attivazione, consentendo di distinguere tra modelli statalisti, *market-oriented* e familistico-solidaristici.

Figura 1 - Rappresentazione grafica della collocazione dei principali partiti di Francia, Italia, Germania e Spagna nello spazio politico



In particolare, la seconda dimensione qui rappresentata (Stato *vs* famiglia/mercato) può essere letta come una *proxy* della diversa infrastruttura istituzionale, ovvero del modello di welfare, entro cui le proposte di attivazione e inclusione vengono formulate e, soprattutto, rese implementabili nei

quattro casi nazionali. Da questo punto di vista, l'asse orizzontale (workfare & control *vs* social investment & inclusion) rimanda prevalentemente a una frattura di policy trasversale, oggi centrale nella governance del non impiego: da un lato, l'attivazione disciplinare, fondata su condizionalità, controlli e sanzioni; dall'altro, un approccio più "capacitante", orientato a investimenti in capitale umano, servizi e inclusione attiva. L'asse verticale rinvia invece a vincoli più "strutturali", legati alla configurazione del welfare nazionale: il peso relativo di trasferimenti e servizi, la densità e la qualità degli apparati amministrativi, la capacità di coordinamento interistituzionale, nonché il ruolo storicamente svolto dalla famiglia come ammortizzatore sociale e come architettura implicita di gestione del rischio. Ne consegue che la stessa agenda di attivazione può assumere significati diversi, a seconda che venga integrata in contesti dotati di un forte presidio pubblico e di strumenti amministrativi capaci di sostenere percorsi di accompagnamento e presa in carico, oppure in contesti in cui l'implementazione risulta più frammentata e una parte della "gestione sociale" dell'inattività continua a ricadere sulle reti familiari e territoriali.

La Figura 1 rende visibile proprio questa doppia possibilità di mediazione. Da un lato, mostra come l'opposizione tra controllo/workfare e investimento/inclusione tenda a organizzare in cluster relativamente riconoscibili le principali famiglie politiche (con partiti socialdemocratici/centristi più vicini all'investimento sociale e partiti conservatori spesso più prossimi a soluzioni di attivazione condizionale). Dall'altro, evidenzia che **l'attribuzione di responsabilità tra Stato e famiglia non è una semplice variabile "ideologica", ma è anche una funzione della compatibilità tra strumenti proposti e assetti istituzionali esistenti**. In questo senso, il posizionamento "in alto" non va interpretato come appannaggio di uno specifico Paese, ma come indicazione di un comune orientamento a "statualizzare" la risposta all'inattività – cioè a trattarla tramite regolazione pubblica, policy nazionali e dispositivi amministrativi – mentre il posizionamento "in basso" segnala maggiore disponibilità ad accettare, valorizzare o presupporre un ruolo più esteso della famiglia (e/o di reti informali e locali) nel sostenere gli individui fuori dal mercato del lavoro. Una distinzione che assume prima di tutto salienza dal punto di vista dei partiti nazionali ai quali volta per volta ci si riferisce.

Questa lettura consente anche di mettere in relazione la suddetta figura con i tratti istituzionali dei modelli nazionali. Nei contesti caratterizzati da un welfare storicamente più "denso" o strutturato, sul piano amministrativo e regolativo, come Francia e Germania, la competizione tende più facilmente a svilupparsi entro un perimetro in cui lo Stato resta un attore centrale. In questi casi, anche quando un partito si colloca sul versante *workfarista*, la leva principale rimane spesso l'azione pubblica (condizionalità, criteri di accesso, servizi per l'impiego, accompagnamento), più che un affidamento

strutturale alla famiglia. La differenza tra le tradizionali famiglie politiche di riferimento dei partiti, in questi casi, si gioca soprattutto sul "mix" fra disciplina e capacitazione, cioè sulla combinazione concreta tra obblighi/sanzioni e strumenti abilitanti (formazione, orientamento, servizi).

Nei sistemi mediterranei, come Italia e Spagna, il quadro istituzionale rende invece più plausibile che la gestione dell'inattività venga rappresentata e politicizzata in modo più "familistico", a causa di elementi ricorrenti: maggiore segmentazione delle tutele, servizi spesso diseguali sul territorio, e una storica funzione ammortizzatrice della famiglia nei periodi di non impiego (in particolare quando l'inattività è intrecciata con lavoro di cura e discontinuità occupazionale). Ciò non implica che lo Stato sia assente: al contrario, la presenza nella metà alta della figura di partiti italiani e spagnoli (per esempio PD e FdI per l'Italia, PP per la Spagna) suggerisce che, anche nei regimi mediterranei, attori mainstream e/o di governo possono comunque promuovere una statualizzazione dell'agenda (inclusiva o disciplinare) facendo leva su strumenti nazionali, regolazione e policy pubbliche. Tuttavia, proprio nei contesti mediterranei risulta più probabile che permangano – o riemergano – configurazioni in cui l'inclusione si traduce prevalentemente in trasferimenti e sostegni monetari, oppure in frame normativi che attribuiscono alla famiglia un ruolo centrale, anche perché la costruzione di strategie pienamente "capacitanti" basate su servizi, presa in carico e accompagnamento richiede capacità amministrative, coordinamento e uniformità territoriale che non sempre sono disponibili con la stessa intensità.

Infine, le specificità istituzionali dei singoli casi aiutano a comprendere alcune sfumature ulteriori: in Spagna, per esempio, la dimensione territorializzata dell'implementazione delle politiche sociali e dei servizi tende a rendere più visibile il divario tra enunciazione nazionale di obiettivi inclusivi e capacità effettiva di tradurli in dispositivi omogenei. In Italia, invece, la combinazione tra frammentazione amministrativa e disuguaglianze territoriali può rendere più "facili" da politicizzare (e più rapide da implementare) soluzioni fondate su condizionalità e/o trasferimenti rispetto a un investimento di lungo periodo in servizi erogati fuori dal contesto familiare.

In conclusione, la rappresentazione bidimensionale dello spazio politico che abbiamo appena illustrato non fotografa soltanto posizioni partitiche, ma mostra come **la "politicizzazione" dell'inattività in età centrale sia mediata dal rapporto tra idee di policy e "infrastrutture" e quindi modelli di welfare nazionali**. Dove lo Stato sociale è più consolidato e coordinato la contesa si struttura soprattutto come variazione interna tra workfare e investimento sociale. Dove persistono familismo, segmentazione e disomogeneità territoriale, diventa più probabile una dispersione verso soluzioni che presuppongono, esplicitamente o implicitamente, un ruolo più forte della famiglia e delle reti informali nella gestione dell'inattività.

6.4. Verso una sostenibilità inclusiva

Pratiche e strategie di riattivazione

di Luca Lanfranchi, Ilaria Beretta

Introduzione

Il presente contributo è volto a rispondere al seguente interrogativo: *in che modo la formazione orientata alla transizione ecologica può favorire il reinserimento lavorativo e sociale di individui inattivi, in particolare uomini?*

L'analisi, condotta nell'ambito dello studio *(Im)perfetti sconosciuti…*, si colloca nell'alveo di un percorso di ricerca realizzato da un'équipe di studiosi con competenze multidisciplinari afferenti all'Alta Scuola per l'Ambiente dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, sviluppatosi nel periodo compreso tra gennaio 2024 e agosto 2025.

Ora, nel tentativo di introdurre l'analisi svolta è opportuno tentare di disegnare una cornice epistemologica in grado di considerare l'inattività come sfida pedagogica nell'orizzonte della sostenibilità[1]. L'inattività maschile adulta si configura come una categoria problematica di natura educativa, la cui comprensione non può essere circoscritta agli ambiti economici o alle sole politiche occupazionali. Essa rimanda, infatti, a processi profondi di costruzione dell'identità, di tessitura dei legami sociali e di riconoscimento della propria capacità di incidere nella vita comunitaria (cfr. Pati, 2007) e di autonomia (cfr. Malavasi, 1998). Come sottolinea S. Mazzoli (2024), l'inattività assume una rilevanza peculiare non solo quale dispositivo volto a colmare il deficit conoscitivo che la contraddistingue, ma anche per la sua funzione euristica nel dischiudere prospettive orientate a processi di giustizia sociale, emancipazione e democrazia sostanziale, in vista di uno sviluppo umano integrale. In questa prospettiva, la **pedagogia del lavoro** si configura come chiave interpretativa capace di restituire dignità e prospettive a soggetti altrimenti destinati a una marginalità silen-

[1] La rilevanza di questo aspetto appare ancora più evidente se considerata in rapporto alla carenza di contributi, nazionali e internazionali, che affrontino in modo specifico la questione. Proprio per questa ragione, esso rappresenta un nodo concettuale e metodologico che sarà oggetto di un'analisi approfondita nei paragrafi successivi.

ziosa. Come sostiene Malavasi, infatti, «la riuscita di politiche per la *crescita* socioeconomica e di correlati impegni etico-morali per elevare la qualità della vita degli abitanti del pianeta, è strettamente connessa con la capacità di generare *slancio creativo*, di valorizzare i talenti di tutti e di ciascuno» (Malavasi, 2017, p. 126). Alla luce di quanto emerso, la pedagogia del lavoro si colloca entro l'orizzonte dell'educazione degli adulti e del *lifelong learning*, assumendo l'idea di un'educazione permanente che non si limita alla trasmissione di competenze tecniche, ma si configura come processo continuo di formazione integrale della persona lungo tutto l'arco della vita, con particolare attenzione alla sua centralità soggettiva (Birbes, 2012). Il lavoro, in questa prospettiva, non è riducibile a strumento produttivo o mezzo di sostentamento, ma diventa **pratica formativa**, occasione di apprendimento situato, spazio di esercizio di responsabilità e di cittadinanza (Federighi, 2010). Si tratta di un'impostazione che richiama la tradizione dell'**educazione degli adulti** e che interpreta l'inattività non come semplice mancanza di impiego, ma come segnale di una povertà educativa più ampia, legata all'assenza di opportunità di apprendimento e di partecipazione sociale. In questo quadro, la **transizione ecologica** può essere letta come un campo privilegiato di attivazione pedagogica (cfr. Malavasi, 2022). Essa non rappresenta soltanto un insieme di nuove professionalità legate all'energia, all'agricoltura sostenibile o all'economia circolare (Costa, 2019), ma costituisce un orizzonte culturale e valoriale che sollecita nuove forme di cittadinanza e di responsabilità (Costa - Strano, 2017). «La ricerca di una conoscenza "vera", anche per la progettazione pedagogica, si misura oggi in modo peculiare sulla capacità di analizzare problemi e interventi, stili manageriali e dispositivi strumentali, rilevandone con acribia limiti e potenzialità, incoerenze ed eventuali vantaggi per lo sviluppo presente e futuro dell'umano» (Malavasi, 2022, p. 121). In questo senso, le *sustainability competences*, osserva ancora Mazzoli, possono divenire un «*driver* pedagogico significativo per rispondere all'esclusione lavorativa e sociale» (2024, p. 40), proprio perché intrecciano dimensioni cognitive, etiche e pratiche. Apprendere a lavorare in chiave **ecologica** significa acquisire non solo abilità tecniche, ma anche la capacità di prendersi **cura** (Iori - Rampazi, 2008; Mortari, 2023) di pensare in termini di lungo periodo, di riconoscersi parte di un **ecosistema sociale** e **ambientale** (cfr. Birbes, 2022). La pedagogia del lavoro, declinata in chiave ecologica, consente dunque di immaginare percorsi di riattivazione che non si limitino ad accompagnare gli *inattivi* verso un'occupazione qualsiasi, ma che offrano spazi di rigenerazione personale e comunitaria. Lavorare la terra, occuparsi del riciclo, sperimentare pratiche di riduzione degli sprechi, impegnarsi in filiere sostenibili sono tutte attività che possiedono una forte valenza formativa, in quanto rendono visibile il nesso tra azione individuale e trasformazione collettiva. In

questo senso, la transizione ecologica diventa occasione di *empowerment* e di **ricostruzione di senso** (cfr. Malavasi, 2020), soprattutto per chi ha sperimentato percorsi di esclusione o di inattività prolungata. Può essere utile, al termine di questa sezione, richiamare quanto sostenuto da A. Vischi (2019, p. 127): «Il lavoro è educativo in quanto svolge una funzione educativa; ma può essere considerato educativo il lavoro che promuove l'*empowerment*, inteso come capacità di autodefinizione e autoprogettazione, di chi lo svolge. In questa luce il lavoro dovrebbe essere lo spazio di sviluppo personale, multisfaccettato, dove si mettono in gioco caratteristiche personali, emozioni, motivazioni e desideri».

Lo sviluppo della ricerca: la fase preliminare

La struttura della ricerca è stata sviluppata lungo tre assi portanti: una fase di analisi preliminare dello *status quo*, l'individuazione delle realtà coerenti rispetto alla domanda di ricerca e l'esecuzione delle interviste semistrutturate, infine l'elaborazione delle risposte con il conseguente tentativo di sistematizzazione.

La fase di ricognizione preliminare è stata condotta su due fronti paralleli: da un lato si è sviluppata un'analisi della letteratura internazionale e nazionale; dall'altro si è tentato un approccio esplorativo ad ampio raggio per poi concentrarsi sull'Italia settentrionale.

L'analisi della bibliografia nazionale e internazionale evidenzia una lacuna significativa: a oggi non sono disponibili studi che affrontino in maniera esplicita la riattivazione socio-professionale degli uomini adulti inattivi nel quadro della transizione ecologica. Nonostante la crescente attenzione per le politiche verdi e per le competenze necessarie a sostenere la trasformazione dei mercati del lavoro, la letteratura non documenta pratiche o interventi mirati a questa fascia di popolazione. Nonostante ciò, è importante ricostruire alcune evidenze emerse dalla ricerca.

Un primo nucleo di studi è rappresentato dai rapporti delle organizzazioni internazionali (ILO, 2019; Kruse et al., 2017; Cedefop, 2021), le quali sottolineano come la transizione ecologica, se accompagnata da politiche attive e strategie formative adeguate, possa generare nuove opportunità occupazionali nei settori delle energie rinnovabili, dell'efficienza energetica e della gestione sostenibile delle risorse. Tali rapporti convergono nell'indicare la formazione e la riqualificazione come strumenti centrali per rendere inclusiva la transizione, con particolare attenzione ai lavoratori vulnerabili e a rischio di esclusione.

Parallelamente, la letteratura accademica (Jenkins, 2024; Helsinger et al., 2023; Van Nieuwenhove - De Wever, 2022; Redmer - Dannath, 2020;

Boffo et al., 2022) si concentra più in generale sull'apprendimento in età adulta, sui processi di *upskilling* e *reskilling* e sulle barriere che ostacolano la partecipazione formativa di adulti poco qualificati. Questi contributi mostrano come l'inattività e la disoccupazione siano strettamente legate a dinamiche di svantaggio cumulativo: individui con bassi livelli di istruzione o competenze obsolete tendono ad accumulare ulteriori fragilità, mentre i percorsi di apprendimento continuo possono rappresentare una risorsa per ridurre, almeno parzialmente, tali disuguaglianze. Tuttavia, anche in questi studi, i riferimenti ai lavori verdi e alle competenze per la sostenibilità restano marginali.

Alcuni contributi specifici, come quelli sulle *Work Integration Social Enterprises* (Farmer et al., 2021; McKinnon et al., 2020), mostrano pratiche di inserimento lavorativo rivolte a soggetti svantaggiati e connesse al benessere individuale e comunitario. Pur non riferendosi direttamente al contesto *green*, queste esperienze dimostrano l'efficacia di approcci olistici che combinano formazione, occupazione e sostegno sociale. Infine, studi di taglio editoriale e comparativo (Tūtlys, 2022; Cedefop, 2020) mettono in luce l'urgenza di politiche integrate che rispondano ai cambiamenti globali – tecnologici, ambientali e demografici – attraverso percorsi di riqualificazione. In questo quadro, lo sviluppo delle competenze verdi viene indicato come un **ambito strategico**, in grado di sostenere l'inserimento lavorativo di adulti inattivi e disoccupati, oltre a favorire una maggiore resilienza sociale.

Attenzionando il secondo versante della fase preliminare, si ravvisa che attraverso un approccio esplorativo che ha combinato ricerche online con successivi contatti diretti presso istituzioni ed enti territoriali, è stato possibile raccogliere contributi qualificati da rappresentanti politici e attori istituzionali attivi prevalentemente nelle province di Milano, Brescia e Varese – con parziali estensioni ad altri contesti lombardi e dell'Italia centrosettentrionale – fornendo elementi utili all'individuazione di traiettorie di ricerca coerenti con gli obiettivi conoscitivi dell'indagine.

Un aspetto problematico rilevato sin dall'avvio del percorso riguarda la dimensione terminologica. Infatti, il lemma **inattività/inattivo** non presenta, al di fuori dell'ambito accademico, una definizione condivisa e stabile, ma viene frequentemente impiegato in modo intercambiabile con categorie quali **disoccupazione, non occupazione** o, in taluni contesti, **fragilità sociale**. Questo slittamento semantico ha messo in evidenza una distanza significativa tra il lessico scientifico – utilizzato in questa indagine – e quello ordinario, rendendo necessario un costante lavoro di **chiarificazione concettuale** e di verifica della coerenza dei target considerati. Ne è derivata non soltanto una dilatazione dei tempi della ricerca, ma anche l'opportunità di riflettere criticamente sulle implicazioni epistemologiche dell'uso del termine e sulla necessità di una sua più precisa delimitazione teorica.

In questa fase esplorativa sono state considerate differenti macrodirettrici di indagine che possono essere così raggruppate[2]:

– Istituti Tecnici Superiori (ITS) e Centri di Formazione Professionale (CFP), con particolare attenzione ai programmi rivolti a **inoccupati**;

– Centri per l'Impiego (CPI), naturale approdo per chi ricerca un'occupazione lavorativa. Tuttavia, come segnalato da diversi responsabili territoriali, gli **inattivi** tendono raramente a rivolgersi ai CPI, complicando così l'intercettazione di questo **target**;

– imprese orientate alla sostenibilità – come l'azienda farmaceutica Sanofi con il progetto "Isola Formativa", che promuove percorsi inclusivi per persone con disabilità – e il comparto dell'agricoltura sociale, normato dalla legge n. 141/2015[3], che apre spazi di inserimento lavorativo per soggetti svantaggiati, potenzialmente sovrapponibili alla categoria degli inattivi (Reg. UE 651/2014)[4];

– le attività del terzo settore, che vengono assunte come oggetto di analisi per evidenziare le dinamiche sociopolitiche che si configurano nella relazione con la condizione di inattività, mettendo in rilievo al contempo le potenzialità di inclusione e le criticità di governance che ne derivano.

Dalla ricognizione è emerso che, pur nella pluralità delle esperienze individuate, la maggior parte non risultava pienamente rispondente ai criteri specifici della ricerca. Numerosi interventi, infatti, erano rivolti ad altri destinatari (giovani, persone con disabilità, migranti), mettendo in luce la ridotta disponibilità di progettualità dedicate all'inattività maschile *over*30, soprattutto in relazione ai parametri di sostenibilità considerati. Anche il programma nazionale GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori), recepito in Lombardia attraverso la DGR 6427/2022[5], pur citando formalmente gli inattivi come destinatari, fatica a tradursi in azioni concrete presenti capillarmente nel territorio regionale.

Alla luce di queste difficoltà, il percorso di ricerca si è progressivamente ristretto fino a individuare un nucleo selezionato di esperienze che, pur nella loro diversità, coniugano in maniera significativa formazione, inclusione sociale e sostenibilità ambientale. Le realtà individuate, che si sono rese disponibili a un'interazione con il gruppo di ricerca, e che sono state intervistate e studiate sono: la cooperativa *La Valle di Ezechiele*, la cooperativa

[2] Vengono riportati alcuni casi esemplificativi con l'obiettivo di mettere in evidenza sia le potenzialità sia le difficoltà intrinseche al processo d'indagine.

[3] https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/8/15G00155/sg

[4] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014R0651-20230701

[5] https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioRedazionale/servizi-e-informazioni/cittadini/lavoro-e-formazione-professionale/garanzia-di-occupabilita-dei-lavoratori/programma-gol/par-normativa-ifl/all-delibera-6427-gol-ifl

Biplano, la cooperativa *Parallelo* e alcune iniziative di *Regione Toscana*. Esse, seppur in numero decisamente ridotto, paiono rappresentative tanto delle potenzialità quanto delle criticità che connotano l'intreccio tra transizione ecologica e percorsi di reinserimento lavorativo delle persone inattive.

Le interviste semistrutturate: la cornice metodologica

L'intervista semistrutturata è stata adottata come principale strumento qualitativo di indagine, poiché consente di coniugare un quadro di domande comuni con la flessibilità necessaria a esplorare in profondità le specificità dei diversi contesti organizzativi. Essa non si configura come una mera raccolta di dati, ma come un processo dialogico in cui l'intervistato assume il ruolo di co-costruttore di significati (Kvale, 2009). Proprio in ragione dei contesti analizzati, si è ritenuto che l'impiego di uno strumento a forte **impronta relazionale** (Demetrio, 2020) potesse garantire con maggiore efficacia il raggiungimento degli obiettivi conoscitivi prefissati (Montalbetti, 2024). Come ricorda Corbetta (2014), l'intervista ha infatti lo scopo di cogliere il sistema categoriale e valoriale del soggetto intervistato, restituendo così non solo informazioni descrittive, ma anche la logica sottesa alle sue azioni e rappresentazioni.

La traccia dell'intervista proposta è articolata in tre nuclei. In apertura, una **scheda di sintesi** permette di raccogliere informazioni descrittive di base (missione, attività primarie, contesto territoriale, relazioni con istituzioni e altri enti, eventuali pubblicazioni). Tale sezione ha una funzione essenzialmente contestuale: collocare ogni esperienza in un quadro istituzionale e territoriale, così da interpretare le pratiche narrate alla luce delle condizioni organizzative e ambientali in cui esse si sviluppano. Il secondo nucleo, composto dalle prime domande, assume una funzione **esplorativa**. Si chiede all'interlocutore di illustrare la missione, l'approccio generale alla formazione e il modo in cui vengono integrate le competenze legate alla sostenibilità. Questi quesiti aperti, volutamente ampi, sono pensati per stimolare narrazioni che facciano emergere le cornici interpretative attraverso cui l'organizzazione concepisce il rapporto tra formazione, transizione ecologica e reinserimento lavorativo. L'attenzione non è rivolta solo alle pratiche operative, ma anche alla visione culturale e pedagogica sottesa, in linea con quanto sottolineato da Patton (2015) circa il valore dell'intervista qualitativa nel far emergere prospettive soggettive e logiche di azione. Il terzo nucleo introduce un livello di **approfondimento analitico**. Le domande qui raccolte si concentrano su elementi concreti: collaborazioni con attori territoriali, descrizione di progetti realizzati, strategie per intercettare persone inattive, metodologie formative utilizzate, difficoltà

incontrate, risultati conseguiti. In questa parte, la traccia assume una valenza diagnostica, volta a indagare fattori abilitanti e barriere, nonché a ricostruire le condizioni di successo dei percorsi intrapresi. L'inclusione di quesiti relativi ai dati empirici e al feedback dei partecipanti consente di mettere a confronto obiettivi dichiarati ed esiti osservati, aprendo la strada a un'analisi comparativa tra esperienze.

La sequenza complessiva delle domande segue un andamento dal generale al particolare, dal contesto istituzionale alle pratiche specifiche, fino alle prospettive future. Questa progressione risponde a un principio di gradualità tipico delle interviste semistrutturate, che favorisce l'instaurarsi di un clima di fiducia e stimola l'intervistato a costruire un racconto articolato. La struttura, pur garantendo la comparabilità dei dati, lascia spazio a deviazioni e approfondimenti sollecitati dalle risposte, salvaguardando quella dimensione di apertura che costituisce il principale valore euristico di questo approccio (Denzin - Lincoln, 2011).

Ora, un'analisi onesta dei risultati ottenuti non può prescindere da una riflessione sui limiti metodologici ed epistemologici della ricerca. La scelta di un approccio qualitativo basato su interviste semistrutturate comporta infatti punti di forza – come si è provato a mostrare – ma anche rischi e fragilità che meritano di essere esplicitati.

Un primo limite che caratterizza la nostra ricerca riguarda la **parzialità del campione**. La selezione degli interlocutori è avvenuta secondo criteri intenzionali e non probabilistici: ciò, come ricordano Denzin e Lincoln (2011), limita la possibilità di generalizzare i risultati oltre i contesti osservati. Più che fotografare una realtà estensibile, la ricerca produce mappe interpretative circoscritte, in cui la profondità descrittiva si accompagna al rischio di trascurare dimensioni non emerse nei casi esplorati.

In secondo luogo, un limite di natura epistemologica, riguarda la **dinamica relazionale** dell'intervista. L'intervistato non restituisce mai un dato "puro", ma costruisce un discorso situato, influenzato dalla relazione con l'intervistatore e dal contesto in cui avviene l'incontro – si tenga peraltro conto che le interviste sono state svolte in luoghi differenti, alcune online e altre di persona. Tale coproduzione di significati, se da un lato è un punto di forza, dall'altro apre a bias interpretativi (Trinchero, 2023): alcune narrazioni possono emergere con forza per via della sensibilità del ricercatore, mentre altre rischiano di rimanere marginalizzate. Un terzo elemento critico è la **dipendenza dalle rappresentazioni discorsive**. Infatti, i dati qualitativi non sono specchi fedeli della realtà, ma racconti selettivi, strategici e talvolta contraddittori. Le testimonianze raccolte, pur essendo preziose, riflettono posizionamenti, interessi e identità sociali che vanno interpretati criticamente. C'è dunque il rischio di confondere una narrazione situata con un'evidenza empirica più solida di quanto in realtà sia. Inoltre, la ri-

cerca si è scontrata con la **fragilità concettuale delle categorie adottate**. Il termine "inattività", un esempio su tutti, non ha una definizione univoca al di fuori dell'ambito accademico, come già rilevato in apertura, esso è spesso confuso con disoccupazione, disabilità o fragilità sociale; ciò ha costretto a negoziazioni continue con gli interlocutori. Questa ambiguità, se da un lato ha reso evidente la complessità semantica del fenomeno, dall'altro ha introdotto una variabile di incertezza che rende meno stabile il quadro teorico di riferimento.

Si crede, infine, che il riconoscimento di tali limiti non indebolisca il lavoro, bensì ne chiarisca la portata, sottolineando che si tratta di una prospettiva esplorativa, aperta a integrazioni e verifiche future (Tracy, 2010).

I casi studio[6]

Cooperativa La Valle di Ezechiele

La cooperativa sociale *La Valle di Ezechiele*, fondata nel 2019 presso la Casa Circondariale di Busto Arsizio (VA), rappresenta un'esperienza peculiare di reinserimento lavorativo rivolta a persone detenute e prossime al fine pena. Nata da un'intuizione del cappellano don David Maria Riboldi, essa si ispira a un'immagine biblica: «Il progetto trae ispirazione dal capitolo 37 del libro del profeta Ezechiele, […] per vedere uomini rialzarsi in piedi, dopo la galera». L'obiettivo della cooperativa è dunque quello di offrire un percorso di rieducazione attraverso il lavoro, affinché il termine della pena non coincida con un ritorno agli errori del passato, ma con «una vita migliore». L'impatto del lavoro sul fenomeno della recidiva emerge con chiarezza: «Tra i detenuti che non lavorano la recidiva è oltre il 70%, tra i detenuti che lavorano la recidiva è inferiore al 2%». Ciò conferma il valore del lavoro come strumento rieducativo, a condizione che non si tratti di attività marginali, ma di esperienze capaci di sviluppare competenze e responsabilità. In questo senso, la cooperativa si colloca nel solco delle pratiche più virtuose, sulla scia dell'esempio del carcere di Bollate (MI). Sul piano teorico, dall'intervista emerge una categorizzazione interessante, infatti Anna Bonomi – responsabile della cooperativa – parla di **inattività forzosa** per definire la condizione dei carcerati. «Sono persone inattive per forza, cioè […] non scelgono di essere inattive, ma chiaramente nella loro condizione non hanno la possibilità di cercare un lavoro anche se vorrebbero mettersi a disposizione». Questa definizione apre a una distinzione si-

[6] Le citazioni contenute nel testo – se non diversamente segnalate – si riferiscono a estratti ricavati direttamente dalle interviste semistrutturate svolte dallo scrivente.

gnificativa rispetto ad altre forme di inattività, mostrando come il contesto carcerario produca una sospensione forzata delle capacità lavorative che, se non riattivate, rischiano di tradursi in esclusione permanente.

L'approccio formativo della cooperativa combina *reskilling* tecnico e accompagnamento relazionale. L'esperienza della detenzione, infatti, determina una perdita rapida delle competenze, soprattutto in ambito tecnologico: «Quando tu stai in carcere un tot di anni senza far nulla, anche ciò che magari prima facevi in uno schiocco di dita chiaramente lo perdi». Ne consegue che una parte significativa delle persone accolte manifesta l'esigenza di un aggiornamento (*reskilling*) anche rispetto a strumenti di base, come evidenziato dal caso di un ex detenuto che, dopo sei anni di inattività, non risultava più in grado di utilizzare un foglio di calcolo Excel, nonostante prima fosse avvezzo alla pratica. Tale necessità riguarda anche il campo delle competenze *green*, dove la rapida evoluzione delle pratiche rende indispensabile una rieducazione specifica.

Le iniziative concrete de *La Valle di Ezechiele* si articolano in diversi settori: dalla digitalizzazione degli archivi cartacei, intesa come pratica di sostenibilità ambientale e di efficienza organizzativa, alla produzione della *Prison Beer*, realizzata in collaborazione con birrifici artigianali che «assumono un detenuto, gli insegnano a fare la birra e producono la nostra birra ricettata da noi e con il nostro marchio». Particolarmente significativo in ambito *green jobs* è il progetto agricolo *Su da Terra*, sviluppato in un frutteto affidato alla cooperativa, che unisce il lavoro manuale al paradigma della transizione ecologica: «È un orto che noi gestiamo in maniera assolutamente bio, nel senso che non usiamo nulla di chimico, […] lasciamo che le piante crescano con il sole e l'acqua che le fanno crescere». In questo contesto, la natura diventa non solo spazio produttivo, ma anche **metafora di rinascita e resilienza**, come indica il nome stesso del progetto. I risultati conseguiti confermano l'efficacia dell'approccio. Dal 2020 a oggi la cooperativa ha dato lavoro a 33 persone, con un tasso di successo elevatissimo: «Uno solo è rientrato in carcere, tutti gli altri hanno preso la "strada giusta"». La regola statutaria di non trattenere le persone oltre il termine della pena risponde a una precisa visione pedagogica: «Se loro arrivano qua e si fermano qua noi non li abbiamo rieducati, li abbiamo accolti e basta. L'obiettivo è che loro possano poi prendere la loro strada e andare». Il lavoro non è dunque fine a sé stesso, ma strumento di *empowerment*, capace di restituire dignità, autonomia e progettualità di vita.

Infine, l'intervista evidenzia la centralità della dimensione educativa legata alla sostenibilità quotidiana. L'orientamento *green* della cooperativa nasce da una convinzione personale e collettiva: «Se non pensiamo al mondo dove viviamo a un certo punto questo mondo non ce lo troveremo più». Da qui l'importanza di pratiche concrete – dalla raccolta differenzia-

ta (non una pratica comune nel mondo carcerario) al consumo consapevole di energia – che diventano parte integrante del percorso rieducativo. In questo senso, la sostenibilità ambientale e il reinserimento sociale si intrecciano in un progetto che assume il lavoro come bene comune e la formazione come strumento di trasformazione non solo individuale, ma comunitaria.

Cooperativa Biplano

La cooperativa sociale *Biplano*, attiva da oltre venticinque anni nel territorio bergamasco, nasce dall'esperienza della chiusura dei manicomi e dall'iniziativa *Fuori matti*, avviando un percorso che coniuga salute mentale, agricoltura sociale e pratiche di inclusione. Come ricorda la presidente Licia De Angelis, «lavoriamo da 25 anni nell'ambito della salute mentale; quindi, arriviamo dalla chiusura dei manicomi […] dalla prima comunità al primo piccolo laboratorio di agricoltura come centro diurno». Oggi la cooperativa comprende una comunità residenziale, un centro diurno, servizi di *housing* e numerose iniziative di inserimento lavorativo, con una particolare attenzione alle fasce più fragili. Un esempio significativo tra le diverse pratiche della cooperativa è rappresentato dal *Chiosco Baleno*, sviluppato in coprogettazione con il Comune di Azzano San Paolo (BG), che si configura come luogo di lavoro, formazione e socialità. Il chiosco, situato all'interno di un parco molto frequentato, non è solo un punto di ristoro, ma anche uno spazio culturale e di educazione alla sostenibilità: «abbiamo preso il caffè di cultura rigenerativa, la birra che si è costituita in consorzio per salvare i dipendenti e lo stabilimento, vendiamo bibite solo in lattina perché l'alluminio è riciclabile all'infinito». Persino la gestione dei materiali di consumo è pensata in chiave ecologica, sostituendo la plastica con bicchieri durevoli riutilizzabili. In questo modo, la cooperativa costruisce una narrazione pedagogica che accompagna la quotidianità dei consumatori, sensibilizzandoli con «*emoji positive*» e con il racconto continuo delle scelte ecologiche compiute. L'approccio formativo, orientato alla sostenibilità, integra pertanto competenze tecniche e processi di *empowerment* collettivo. Nell'ambito dell'agricoltura biologica, i partecipanti apprendono a coltivare in maniera rispettosa dell'ambiente, acquisendo abilità direttamente spendibili nel mercato del lavoro: «se dovessero portarla in un'altra azienda che coltiva biologico, sicuramente sanno guardare le piante, sanno se hanno qualche cosa che non va, sanno come trattarle». Tuttavia, l'aspetto più rilevante risiede nell'**interiorizzazione di uno stile di vita ecologico**, che «è entrato un po' nel mood quotidiano» della cooperativa, al punto che non viene più percepito come un insieme di competenze esterne, ma come parte integrante dell'identità collettiva: «è normale che si

differenzi in quel modo, è normale che non si utilizzi la plastica, è normale che si cerchino alternative, è uno stile che ormai è un po' come infilarsi il grembiule quando si arriva al chiosco». Quanto ai destinatari, la cooperativa lavora con una pluralità di categorie fragili, che spaziano dai giovani tra i 16 e i 25 anni provenienti da percorsi scolastici professionali ma in difficoltà, agli adulti con fragilità psichiche. Particolarmente complessa risulta la fascia intermedia degli inattivi *over*30, definita «più fragile nel processo di riabilitazione» perché non più giovani da poter contare su ampie opportunità formative, ma neppure in età tale da giustificare un ritiro dal lavoro. In questo contesto, l'inserimento lavorativo diventa strumento di riattivazione graduale, calibrato sulle possibilità individuali: per alcuni «venire una volta a settimana […] è già un grande successo», per altri invece l'impegno continuativo permette di diventare «spendibili in qualche altro bar». La dimensione comunitaria e paritaria è un tratto distintivo del modello Biplano. Al chiosco, come nei laboratori teatrali, «non c'è operatore-utente, ma c'è magari chi è un pochino più capace e insegna all'altro», ribaltando la tradizionale logica assistenziale. Tale orizzontalità è riconosciuta anche dalla comunità locale, che apprezza e sostiene le attività ecologiche e di cura del territorio, come dimostra l'iniziativa *Piazza Pulita*, in cui i ragazzi della cooperativa si occupano della pulizia degli spazi pubblici, ricevendo un riconoscimento simbolico dalla cittadinanza. L'identità *green* della cooperativa, pur affondando le radici nella scelta originaria dell'agricoltura biologica, si è evoluta grazie alle sensibilità individuali degli operatori e del consiglio di amministrazione. De Angelis sottolinea come «la storia la fanno le persone», poiché le scelte sostenibili hanno trovato eco nelle pratiche quotidiane degli educatori e sono divenute progressivamente un tratto identitario della cooperativa. Tuttavia, tale virtuosità spesso rimane implicita, «più praticata che raccontata», evidenziando la necessità di strumenti comunicativi adeguati a valorizzare e rendere visibile il patrimonio pedagogico accumulato.

Cooperativa Parallelo

La cooperativa sociale *Parallelo*, attiva dal 2017 a Castellanza (VA), rappresenta un esempio paradigmatico di impresa sociale ibrida, capace di coniugare inclusione sociale, pratiche artigianali e sostenibilità ambientale. L'origine del progetto si colloca all'incrocio tra percorsi personali e bisogni territoriali. Come sottolinea una delle fondatrici, Francesca Zaupa, l'iniziativa è nata dal riconoscimento di una necessità interna al territorio, «legata all'arrivo di molte persone che rischiavano l'isolamento rispetto alle interazioni sociali». Da qui l'intuizione di creare uno spazio *altro*, che fosse «un luogo progettato per farci stare bene», fondato sulla

convinzione che ogni persona debba poter svolgere attività sia intellettuali sia manuali, in un equilibrio positivo per il benessere individuale e collettivo. Il modello organizzativo si caratterizza per un'**impostazione interculturale** e per una *shared leadership* (**leadership condivisa**), che bilancia orizzontalità e necessità di responsabilità operative: «Siamo tutti uguali e lavoriamo insieme senza gerarchie oppressive, ma esiste comunque un organigramma, una divisione di responsabilità […]. Abbiamo riconosciuto che il nostro modello è una forma di *shared leadership*: una leadership condivisa, con una gerarchia funzionale al rispetto di tutti». Tale configurazione consente a *Parallelo* di collocarsi in quella **prospettiva transculturale** che supera i modelli tradizionali di integrazione, per valorizzare invece il rispetto identitario come principio cardine: «Non parliamo più di integrazione, ma di inclusione e, soprattutto, di rispetto identitario. Non si tratta più solo di dire "tu sei straniero", ma anche di riconoscere l'identità di chi ospita». Per quanto riguarda i destinatari, *Parallelo* intercetta principalmente due tipologie di inattivi. Da un lato, migranti uomini tra i 30 e i 50 anni, spesso provati da «situazioni di viaggio complesse che poi hanno delle ripercussioni psicologiche» e dalla barriera linguistica, che necessitano di un sostegno non solo tecnico, ma anche relazionale e linguistico. In questo caso, i tirocini consentono una valutazione e un potenziamento delle competenze professionali già acquisite, in particolare nei mestieri artigianali, integrandole con un lavoro parallelo «su tre sfere: quella più di relazione, quella linguistica e quella tecnica». Dall'altro lato, vi sono persone del territorio, italiane o straniere di lungo corso, spesso con storie di invalidità o discontinuità lavorative. Il caso di R., «un artista […] fuori dal mondo del lavoro per tanto tempo» e reinserito attraverso un contesto positivo e relazionale che ne ha favorito la "rifioritura", testimonia l'importanza della dimensione ambientale e sociale come precondizione per la riattivazione lavorativa. Il ruolo delle competenze *green* emerge soprattutto attraverso la manualità e l'artigianato legati al riuso e alla riparazione, pratiche che fungono da "ponte" verso la riattivazione psicosociale. Zaupa sottolinea, infatti, che «ripartire dalla manualità è un po' anacronistico», ma si rivela particolarmente efficace perché consente anche a persone con fragilità comunicative o linguistiche di **apprendere per imitazione** e **sperimentazione diretta**: «L'unico modo per [un efficace reinserimento] a livello lavorativo è lavorare con le mani, perché vedo fisicamente cosa mi sta insegnando la persona di fianco a me e la riproduco». In questo senso, la produzione artigianale assume un valore formativo duplice: sul piano tecnico, come trasmissione di competenze spendibili, e sul piano relazionale, come occasione di socializzazione e riconquista di autostima. La sostenibilità, per *Parallelo*, è meno un discorso astratto e più un dispositivo pragmatico che sostiene l'intero modello. La

scelta di lavorare con materiali di scarto risponde a una duplice logica: «risparmiamo sul materiale e generiamo lavoro». Ogni prodotto è concepito non solo per essere vendibile, ma anche per strutturare un **percorso formativo graduato**, che accompagni il tirocinante passo dopo passo: «Un tirocinante che arriva, se esegue in ordine di difficoltà i prodotti che abbiamo disegnato, arriva a imparare tutte le tecniche che ci si può aspettare. […] Non è come se fosse davvero un programma formativo». In questo senso l'oggetto acquisisce anche la funzione di **strumento di apprendimento**, andando oltre la mera logica produttivista. L'errore è parte del valore della produzione.

Infine, la cooperativa lavora in stretta rete con i servizi sociali e i SIL, che rappresentano i principali mediatori nell'individuazione dei profili. L'approccio non è quello di intercettare direttamente inattivi "puri", ma di inserirsi come tassello all'interno di progetti di vita già accompagnati: «Noi facciamo il nostro pezzettino lavorativo […]. Non facciamo quello che non ci compete, quindi andare a cercare noi i profili». Questa integrazione tra dimensione sociale e imprenditoriale si traduce in un modello ibrido che, pur con i suoi limiti economici e strutturali, si distingue per la capacità di trasformare l'inattività in un'occasione di apprendimento, socializzazione e reinserimento, grazie a un contesto che unisce sostenibilità, lavoro artigianale e costruzione di relazioni significative.

Regione Toscana

Il caso della Regione Toscana rappresenta un esempio di governance pubblica che ha posto la formazione professionale al centro delle politiche per l'occupabilità, soprattutto nell'ambito della transizione ecologica. Come sottolinea il dott. Gabriele Grondoni[7], «il settore che io reggo si occupa sostanzialmente della formazione delle persone non occupate; quindi, persone che sono intercettate attraverso i centri per l'impiego». Questo approccio è stato rafforzato dall'attuazione del programma GOL (*Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori*) legato al PNRR, che ha ampliato e diversificato l'offerta formativa regionale, obbligando i CPI (Centri per l'Impiego) a proporre percorsi calibrati sui diversi gradi di distanza dal mercato del lavoro. La Toscana si distingue in questo per la scelta di valorizzare il sistema pubblico, a differenza di regioni come la Lombardia, dove prevale il ruolo delle agenzie private.

L'**intercettazione** degli inattivi rimane però un nodo critico: «la problematica in più […] è che spesso e volentieri il lavoro non lo cercano»,

[7] Responsabile Settore Formazione per l'inserimento lavorativo di Regione Toscana.

osserva Grondoni. Per rispondere a questa sfida, la Regione ha attivato reti territoriali che coinvolgono agenzie formative, enti del terzo settore, comuni e associazioni giovanili, al fine di raggiungere categorie "invisibili" come i NEET. Tuttavia, la difficoltà di selezione adeguata attraverso i CPI e la mancanza di competenze di base restano ostacoli significativi: «una problematica […] è quella della mancanza di un background, di competenze di base che permettono alle persone di riuscire a frequentare con profitto il percorso». La Regione Toscana ha inserito la sostenibilità come asse trasversale, sia attraverso progetti mirati sulle energie rinnovabili, sia curvando i percorsi ordinari verso la transizione ecologica. Nei bandi è prevista «la presenza obbligatoria delle imprese», con *stage* pari al 30-50% della durata totale e un incentivo economico legato alle assunzioni effettive entro sei mesi. Questa forte connessione con il tessuto produttivo mira a ridurre lo scarto tra formazione e occupazione, in linea con le strategie del POR FSE 2014-2020, che hanno privilegiato filiere produttive strategiche come *agribusiness*, chimica e farmaceutica, ICT, meccanica ed energia, nautica e logistica, moda e turismo.

I dati confermano l'impatto positivo della formazione finanziata: a 12 mesi dall'inizio dei corsi la probabilità di avviamento lavorativo per i partecipanti è superiore del 7,6% rispetto ai controlli, con un picco del 10,4% a 24 mesi. Ancora più significativo è l'impatto sulla qualità dell'occupazione: «la probabilità di avere un avviamento di qualità […] cresce fino al 14% a tre anni dall'inizio del corso». Questi risultati mostrano come la formazione professionale non solo incrementi l'occupabilità, ma favorisca l'accesso a contratti più stabili e qualificati. Particolarmente efficaci risultano i percorsi ITS, con tassi di inserimento lavorativo che superano l'80% a tre anni. Un esempio concreto di formazione *green* è rappresentato dal progetto *Electro-Green* (EG2022), realizzato nell'ambito del POR FSE 2014-2020, che ha formato venti installatori di soluzioni *green* per impianti civili e navali. Il progetto ha previsto corsi da 200 a 218 ore, con un forte componente di *stage* (fino a 74 ore) e attività di accompagnamento al lavoro. I destinatari erano disoccupati e inattivi con diploma, o esperienza pregressa nel settore. L'obiettivo era quello di creare figure professionali in grado di rispondere alla crescente domanda di competenze energetiche sostenibili, in collaborazione con istituti tecnici e imprese del territorio. La Regione sta inoltre esplorando strumenti innovativi come le **microcredenziali**, ovvero percorsi formativi brevi che rilasciano attestazioni digitali di competenze specifiche. Questa scelta risponde a una duplice esigenza: da un lato, adattarsi alla rapidità con cui cambiano i fabbisogni del mercato del lavoro; dall'altro, proporre percorsi meno onerosi e più accessibili a persone fragili e inattive, che spesso faticano a impegnarsi in percorsi lunghi. Nel complesso, il modello toscano mostra come una governance

pubblica fortemente integrata possa tradurre la transizione ecologica in opportunità di inclusione lavorativa. Tuttavia, il successo dipende dalla capacità di rafforzare le competenze di base dei destinatari e di consolidare reti di imprese realmente coinvolte nei processi formativi, così da trasformare la sostenibilità da slogan a leva concreta di reinserimento.

Analisi comparativa dei casi

Da quanto rilevato, emerge come il legame tra transizione ecologica, formazione e reinserimento lavorativo degli inattivi costituisca oggi una delle sfide più rilevanti sia per le politiche pubbliche sia per il terzo settore. Inattività significa non soltanto esclusione dal mercato del lavoro, ma spesso isolamento sociale, perdita di competenze, disconnessione da reti comunitarie e, nei casi più estremi, sospensione forzata delle possibilità di agire. Le esperienze prese in esame – la cooperativa *Parallelo*, la cooperativa *La Valle di Ezechiele*, la cooperativa *Biplano* e la Regione Toscana – offrono quattro prospettive diverse su questa sfida, accomunate dalla convinzione che la sostenibilità possa costituire non solo un settore occupazionale emergente, ma un dispositivo pedagogico e trasformativo. Il confronto tra le esperienze analizzate consente di mettere a fuoco non soltanto la varietà delle pratiche adottate, ma anche alcune linee di convergenza che permettono di sviluppare un quadro interpretativo più ampio sul rapporto tra transizione ecologica, formazione e reinserimento degli inattivi. Il tratto comune, pur nella diversità dei contesti, è la concezione della **sostenibilità** come **dispositivo tras-formativo**, essa non è riducibile a un settore occupazionale emergente, ma si configura come un orizzonte pedagogico e politico capace di ridefinire il significato del lavoro, della cittadinanza e della stessa inclusione sociale.

Un primo elemento di comparazione riguarda le differenti concezioni di inattività che emergono dai casi. La cooperativa *La Valle di Ezechiele* introduce la categoria di **inattività forzosa**, sottolineando come nel contesto carcerario la sospensione lavorativa non sia frutto di scelta, bensì di costrizione istituzionale. *Parallelo* propone invece una lettura più esistenziale e relazionale, in cui l'*inattività* appare come condizione di "**sospensione biografica**" legata a percorsi migratori complessi o a esperienze di isolamento sociale. La cooperativa *Biplano*, radicata nel campo della salute mentale, interpreta **l'inattività come fragilità psicosociale**, che necessita di un accompagnamento comunitario graduale per poter essere superata. Infine, la Regione Toscana affronta l'inattività da una prospettiva di *governance pubblica*, rilevando soprattutto la difficoltà strutturale di intercettare soggetti che raramente si rivolgono ai Centri per l'Impiego o che risultano

privi delle competenze di base necessarie ad avviare percorsi formativi. Questa pluralità di definizioni mette in luce come il concetto stesso di inattività non possa essere assunto in maniera univoca, ma vada compreso nelle sue declinazioni situate, fortemente influenzate dai contesti istituzionali e sociali.

Un secondo livello di comparazione riguarda i modelli di riattivazione. Le esperienze del terzo settore valorizzano in misura diversa la dimensione manuale, comunitaria e relazionale: il lavoro agricolo, l'artigianato, il riuso dei materiali diventano metafore di rigenerazione personale e strumenti di socializzazione. Regione Toscana, invece, rappresenta il versante istituzionale e quantitativo: la riattivazione si affida a percorsi formativi standardizzati, a *stage* obbligatori e a incentivi economici, con l'obiettivo di ridurre lo scarto tra formazione e occupazione. Ne derivano due logiche diverse: da un lato un approccio **pedagogico-esperienziale**, che mette al centro la persona; dall'altro un approccio **sistemico-istituzionale**, che mira a garantire risultati misurabili in termini di occupabilità e qualità contrattuale. Entrambi, tuttavia, riconoscono la centralità del lavoro come spazio educativo e come veicolo di re-inclusione sociale.

Un terzo elemento di comparazione riguarda il ruolo attribuito alla **transizione ecologica**. Nelle cooperative, essa si configura come linguaggio quotidiano e comunitario: coltivare la terra, differenziare i rifiuti, ridurre la plastica, riutilizzare materiali, diventano gesti formativi che ridefiniscono il rapporto con l'ambiente e, conseguentemente, con sé stessi. Nella governance regionale, la sostenibilità si traduce invece in parametro di policy e in criterio di innovazione formativa, con percorsi specifici sulle energie rinnovabili e con la curvatura ecologica di corsi ordinari. In entrambi i casi, la transizione ecologica si impone come orizzonte valoriale che sollecita nuove forme di cittadinanza, più attente alla cura del bene comune e alla responsabilità intergenerazionale.

Infine, la comparazione consente di evidenziare i limiti strutturali che attraversano sia il terzo settore sia le politiche pubbliche. Le cooperative, pur ricche di innovazioni pedagogiche e comunitarie, faticano a garantire continuità economica e scalabilità dei modelli, rischiando di rimanere esperienze virtuose ma circoscritte. La Regione Toscana, dal canto suo, pur ottenendo risultati misurabili in termini occupazionali, incontra difficoltà nell'intercettare gli inattivi più lontani dal mercato del lavoro e nell'affrontare la questione della povertà educativa di base, che limita l'efficacia stessa dei percorsi. Superare la frammentazione tra approcci micro e macro, tra pratiche di comunità e politiche di sistema, per costruire una **pedagogia della resilienza** capace di connettere biografie individuali e strategie istituzionali parrebbe essere una via percorribile o quantomeno ipotizzabile (Malavasi, 2011).

Conclusioni

Le esperienze analizzate, pur nella diversità dei contesti e nella loro parzialità, convergono nell'indicare che la **sostenibilità** è innanzitutto un **linguaggio educativo**, capace di restituire senso al lavoro e di rigenerare biografie sospese. Le cooperative sociali prese in esame lasciano intuire chiaramente come la manualità, la cura della terra, il riuso dei materiali, possano assumere un valore che eccede la dimensione produttiva per farsi luogo di **apprendimento situato**, di *empowerment* e di cittadinanza. La Regione Toscana, dal canto suo, mostra il valore di politiche pubbliche ben strutturate traducendo i principi in percorsi formativi sistemici, con risultati misurabili in termini di occupabilità e stabilità contrattuale. Tuttavia, al di là della distinzione tra pratiche comunitarie e governance istituzionale, si crede convintamente che vi sia la necessità di pensare il lavoro sostenibile come spazio di **formazione integrale della persona**.

La letteratura scientifica più recente conferma questa intuizione. Anderson e Tonner (2023) hanno proposto una **pedagogia della sostenibilità** che coinvolge testa, cuore e mani, sottolineando come la trasformazione educativa richieda l'integrazione di dimensioni cognitive, affettive e pratiche. Un tale modello appare particolarmente pertinente nei contesti del terzo settore, dove l'esperienza concreta del lavoro diventa occasione di apprendimento autentico e di riconquista di sé. In linea con questa prospettiva, Felix et al. (2025) hanno evidenziato l'importanza del **pensiero critico** come nucleo dell'educazione alla sostenibilità: non si tratta soltanto di trasmettere competenze tecniche, ma di formare soggetti capaci di interrogare il presente, riconoscere le ingiustizie e orientarsi responsabilmente nel futuro. Questa funzione emancipativa del pensiero critico trova conferma anche negli studi sugli interventi rivolti a persone detenute o ex detenute. Come hanno mostrato Connell et al. (2023), i percorsi educativi ben progettati possono migliorare significativamente i risultati occupazionali e ridurre i rischi di ricaduta, purché siano calibrati sui bisogni individuali e attenti alla costruzione di legami sociali. È un dato che dialoga direttamente con le pratiche di reinserimento osservate nelle cooperative analizzate, dove il lavoro non è solo attività produttiva, ma strumento di rieducazione e di autonomia. Non meno rilevante è la dimensione collaborativa, messa in luce da Blose (2025) nella sua indagine sulla formazione tecnica. Secondo l'autore, l'apprendimento diventa più incisivo quando è costruito in modo cooperativo, perché la **conoscenza** non viene semplicemente trasmessa ma **co-costruita**, radicandosi nei contesti reali e nelle relazioni quotidiane. Anche questo elemento trova corrispondenza nelle pratiche delle cooperative sociali prese in esame, dove l'orizzontalità e la reciprocità diventano tratti distintivi dei processi educativi.

In conclusione, è possibile sostenere che le esperienze analizzate e le evidenze scientifiche convergono su un punto fondamentale: la **transizione ecologica**, se assunta come cornice formativa, ha la capacità di risignificare l'inattività trasformandola da condizione di sospensione a occasione di apprendimento. Essa restituisce valore al lavoro come bene comune, non riducibile a strumento di sostentamento, ma inteso come pratica educativa, spazio di responsabilità e di cittadinanza. In questo senso, il futuro delle politiche formative e delle iniziative del terzo settore si gioca sulla capacità di coniugare approcci micro e macro, pratiche comunitarie e strategie istituzionali. Solo un dialogo tra questi livelli potrà affrontare le sfide strutturali – dalla difficoltà di intercettare gli inattivi alle fragilità delle competenze di base – e costruire percorsi realmente inclusivi. Il *lavoro sostenibile* è in definitiva identificabile come **pedagogia della resilienza** (Malaguti, 2020), orizzonte capace di intrecciare dignità personale, coesione sociale e responsabilità ambientale, aprendo traiettorie di emancipazione e di **sviluppo umano integrale** (Giuliodori - Malavasi, 2016).

Bibliografia

Aa.Vv. (2002), *Tutela del lavoro e riforma degli ammortizzatori sociali*, Torino, Giappichelli.

Aa.Vv. (2017), *Lavoro, innovazione sociale, solidarietà. Analisi e proposte in occasione della 48a Settimana sociale dei cattolici italiani*, Milano, Vita e Pensiero.

Accornero A. (1980), *La crisi dell'ideologia del lavoro*, Bologna, il Mulino.

Accornero A. - Carmignani F. (1986), *I paradossi della disoccupazione*, Bologna, il Mulino.

Addati L. - Cattaneo U. - Esquivel V. - Valarino I. (2018), *Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work*, Geneva, International Labour Office.

Aglietta M. (1979), *A theory of capitalist regulation: The US experience*, Verso Books.

Aguiar M. - Hurst E. (2007), *Measuring trends in leisure: The allocation of time over five decades*, in «The Quarterly Journal of Economics», 122(3), pp. 969-1006.

Airaksinen J. et al. (2023), *Self-reported work ability as a risk factor for disability retirement: A prospective cohort study*, in «International Journal of Environmental Research and Public Health».

Akerlof G.A. (2002), *Behavioral macroeconomics and macroeconomic behavior*, in «American Economic Review». https://doi.org/10.1257/00028280260136192.

Alberio M. - Arcidiacono D. (2020), *Lavori verdi? Pratiche e profili professionali nella transizione ecologica*, in «Meridiana», 98, pp. 9-28.

Alberti M. (2011), *L'indagine statistica sulla disoccupazione in Italia dalla Grande guerra a oggi (1914-2004)*, in «Memoria e ricerca», 19(38), pp. 111-136.

Alberti M. (2012), *La disoccupazione attraverso i censimenti (1861-1936)*, in *I censimenti nell'Italia unita. Le fonti di stato della popolazione tra il XIX e il XXI secolo*, Atti del Convegno "I censimenti fra passato, presente e futuro", Torino, 4-6 dicembre 2010, in «Annali di statistica», 141 (serie XII), 2, pp. 179-196.

Alberti M. (2013), *La "scoperta" dei disoccupati. Alle origini dell'indagine statistica sulla disoccupazione nell'Italia liberale (1893-1915)*, Firenze, Firenze University Press.

Alberti M. (2016), *Senza lavoro. La disoccupazione in Italia dall'Unità a oggi*, Roma-Bari, Laterza.

Alberti M. (2019), *Quanti sono i disoccupati? Misurare il non lavoro in tempi di crisi. Un percorso di analisi dagli anni Trenta ad oggi*, in F. Sofia (a cura di), *Misurare il lavoro e il non lavoro dal 1929 ad oggi*, Canterano, Aracne, pp. 15-43.

Alberti M. (2024), *Il lavoro in Italia. Un profilo storico dall'unità a oggi*, Roma, Carocci.

Alcock P. et al. (2003), *Work to Welfare. How Men Become Detached from the Labour Market*, Cambridge University Press.

Alderotti G. et al. (2024), *Employment instability and completed fertility in Italy*, in «European Sociological Review».

Ales E. (2015), *Diritti sociali e discrezionalità del legislatore nell'ordinamento multilivello: una prospettazione giuslavoristica*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 3, p. 455.

Allen T.D. - Johnson R.C. - Kiburz K.M. - Shockley K.M. (2013), *Work-Family Conflict and Flexible Work Arrangements: Deconstructing Flexibility*, in «Personnel Psychology», 66(2), pp. 345-376.

Alliance of Liberals and Democrats for Europe (ALDE) (2024), *Freedom, Opportunity, Prosperity: European Elections Manifesto*, Brussels.

Alliger G.M. (2021), *Anti-work: Psychological investigations into its truths, problems, and solutions*, Routledge.

Alliger G.M. - McEachern P.J. (2024), *Anti-work offers many opportunities for I/O psychologists*, in «Industrial and Organizational Psychology», 17(1), pp. 1-30.

Alternative für Deutschland (2021), *Bundestagswahlprogramm*, Berlin.

Alternative für Deutschland (2024), *Wahlprogramm zur Europawahl 2024*, Berlin.

Aluoja A. - Leinsalu M. - Shlik J. - Vasar V. - Luuk K. (2004), *Symptoms of depression in the Estonian population: prevalence, sociodemographic correlates and social adjustment*, in «Journal of Affective Disorders», 78(1), pp. 27-35.

Alvesson M. - Willmott H. (2002), *Identity regulation as organizational control: Producing the appropriate individual*, in «Journal of Management Studies», 39(5), pp. 619-644.

Alvesson M. - Gill M.J. - Lok J. - Willmott H. - Brown A. (2024), *I am my work: New lines of inquiry in the study of identity regulation in and around organizations*, in «Human Relations», 77(9), pp. 1397-1403.

Amati V. - Rivellini G. - Zaccarin S. (2015), *Potential and Effective Support Networks of Young Italian Adults*, in «Social Indicators Research», 122(3), pp. 807-831.

Ambrosio M.T. - Omizzolo M. (2025), *«Quando diventi povero diventi anche solo». Il lavoro dei migranti in agricoltura nella provincia di Latina: problemi e prospettive*, in D. Di

Nunzio (a cura di), *Il lavoro povero. Fattori di vulnerabilità e azioni di contrasto*, Roma, Futura Editrice.

Amighini A. - Leone M. - Rabellotti R. (2011), *Persistence versus change in the international specialization pattern of Italy: How much does the 'district effect' matter?*, in «Regional Studies», 45, pp. 381-401.

Anderson S. - Tonner P. (2023), *A post-critical pedagogy for sustainability: Engaging the head, heart, and hands*, in «Open Scholarship of Teaching and Learning», II(3), pp. 163-172.

Andry A.D. (2020), *'Lavorare meno, lavorare tutti'. La battaglia dimenticata per un'Europa sociale*, in «Zapruder. Storie in movimento. Rivista di storia della conflittualità sociale», 51, pp. 54-72.

Ansari A. - Zhang D.C. - Tripto N.I. - Lee D. (2025), *Echoes of Automation: The Increasing Use of LLMs in Newsmaking* (preprint). doi: https://doi.org/10.48550/arXiv.2508.06445.

Antunes R. (2015), *Addio al lavoro? Le trasformazioni e la centralità del lavoro nella globalizzazione*, Venezia, Edizioni Ca' Foscari - Digital Publishing.

Aprile E. (2021a), *Osservazioni a C. cost. 3.7.2021, n. 137*, in «Cassazione penale», 10, pp. 3083 ss.

Aprile E. (2021b), *Osservazioni a C. cost. 21.6.2021, n. 126*, in «Cassazione penale», 10, pp. 3090 ss.

Arendt H. (2017), *Vita activa. La condizione umana* (1958), Firenze, Giunti.

Armando V. (2020), *La «scomparsa dei poveri». Una prima valutazione di policy sul Reddito di Cittadinanza*, in «Social Policies», 7(3), pp. 525-544.

Ashford S.J. - Caza B.B. - Reid E.M. (2018), *From surviving to thriving in the gig economy: A research agenda for individuals in the new world of work*, in «Research in Organizational Behavior», 38, pp. 23-41.

Ashforth B.E. - Schinoff B.S. (2016), *Identity under construction: How individuals come to define themselves in organizations*, in «Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior», 3(1), pp. 111-137.

Ashwin S. - Lytkina T. (2004), *Men in crisis in Russia: The role of domestic marginalization*, in «Gender and Society», 18(2), pp. 189-206.

Assirelli G. - Lodigiani R. - Pais I. (2025), *Lasciare il lavoro, e poi? Transizioni occupazionali all'ombra della pandemia*, in «Sociologia del lavoro», 171, pp. 75-101.

Atkinson A.B. (1996), *"The case for a participation income"*, in «The Political Quarterly», 67(1), pp. 67-70.

Atkinson A.B. (2020), *Disuguaglianza: che cosa si può fare?*, Milano, Raffaello Cortina Editore.

Autor D.H. - Duggan M.G. (2003), *The rise in the disability rolls and the decline in unemployment*, in «Quarterly Journal of Economics». https://doi.org/10.1162/00335530360535171.

Avio A. (2012), *Della previdenza e dell'assistenza, Artt. 2114-2117*, Milano, Giuffrè.

Avram S. (2022), *Unstable jobs and time out of work: evidence from the UK*, in «Socio-Economic Review», 20(3), pp. 1151-1171. doi: 10.1093/ser/mwac013.

Aznar G. (1994), *Lavorare meno per lavorare tutti. Venti proposte*, Torino, Bollati Boringhieri.

Bäckman O. - Nilsson A. (2016), *Long-term consequences of being not in employment, education or training as a young adult: Stability and change in three Swedish birth cohorts*, in «European Societies», 18(2), pp. 136-157. https://doi.org/10.1080/14616696.2016.1153699.

Balandi G. (2020), *Il cosiddetto reddito di cittadinanza*, in «Rivista giuridica del lavoro e della previdenza sociale», I, pp. 189 ss.

Baldassarini A. (a cura di) (1993), *The underground economy in Italian economic accounts*, in «Annali di statistica», 122 (serie X), p. 2.

Baldini M. - Busilacchi G. - Gallo G. (2018), *Da politiche di reddito minimo a sistemi integrati nel contrasto alla povertà? Un'analisi di dieci Paesi europei*, in «La rivista delle politiche sociali», 2, pp. 189-212.

Balsa A.I. - French M.T. (2010), *Alcohol use and the labor market in Uruguay*, in «Health Economics», 19(7), pp. 833-854. doi: 10.1002/hec.1520.

Bangpan M. - Mendizabal-Espinosa R. - Li Z. - Kneale D. - Vigurs C. (2024), *Understanding the impact of economic inactivity interventions for people with poor health and disability and the nature of interventions for older workers: a rapid evidence review.*

Barbera F. (2023), *Le piazze vuote. Ritrovare gli spazi della politica*, Roma-Bari, Laterza.

Barberis C. (1970), *La ristrutturazione delle forze di lavoro: impieghi a mezzo tempo e duplici occupazioni (il caso degli operai contadini)*, in «Rivista italiana di economia demografia e statistica», 24(3-4), pp. 179-184.

Barbier J.C. (2004), *Activation Policies: a Comparative Perspective*, in A. Serrano Pascual (ed.), *Are Activation Policies Converging in Europe? The European Employment Strategies for Young People*, Bruxelles, Etui.

Barbier J.C. (2006), *Cittadinanza, flessibilità e altre forme di attivazione della protezione sociale in Europa*, in G. Farrell (a cura di), *Flexicurity. Flessibilità e welfare una sfida da raccogliere*, Roma, Sapere 2000.

Barbieri N. et al. (2021), *Sustainability transition and the European Green Deal: A macro-dynamic perspective,* 124 Eionet Report.

Barozzi Reggiani G. (2024), *Reddito di cittadinanza, gioco d'azzardo e condizionalità delle misure di protezione sociale*, in «Giurisprudenza costituzionale», 2, pp. 619 ss.

Bartley M. (2012), *Economic inactivity and health*, in «BMJ Clinical Research», 344, p. e2858.

Bauman Z. (2003), *Modernità liquida*, Roma-Bari, Laterza.

Bauman Z. (2017), *Paura liquida*, Roma-Bari, Laterza.

Bavaro V. (2014), *Reddito di cittadinanza, salario minimo legale e diritto sindacale*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale», 169, p. 11.

Beck U. (2000), *La società del rischio. Verso una nuova modernità*, Roma, Carocci.

Becker G.S. (1964), *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, New York, Columbia University Press.

Becker G.S. (1965), *A theory of the allocation of time*, in «The Economic Journal», 75(299), pp. 493-517. https://doi.org/10.2307/2228949.

Beech N. (2011), *Liminality and the practices of identity reconstruction*, in «Human Relations», 64(2), pp. 285-302.

Beech N. - Gilmore C. - Hibbert P. - Ybema S. (2016), *Identity-in-the-work and musicians' struggles: The production of self-questioning identity work*, in «Work, Employment and Society», 30(3), pp. 506-522.

Bekker S. - Mailand M. (2019), *"The European flexicurity concept and the Dutch and Danish flexicurity models: how have they managed the Great Recession?"*, in «Social Policy and Administration», 53(1), pp. 142-155.

Bellavitis A. - Piccone Stella S. (a cura di) (2008), *Flessibili/precarie*, in «Genesis. Rivista della Società italiana delle storiche», 7, pp. 1-2.

Bellini F. (2024), *La riscoperta dell'ozio nella letteratura inglese di fine Ottocento: Robert Louis Stevenson, Jerome K. Jerome, Oscar Wilde*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press, pp. 687-696.

Bencivenga E. (1999), *Manifesto per un mondo senza lavoro*, Milano, Feltrinelli.

Benoit-Guilbot O. - Gallie D. (a cura di) (1995), *La disoccupazione di lunga durata*, Napoli, Liguori.

Benvenuti M. (2016), *Quali misure per assicurare un'esistenza libera e dignitosa? Lavoro e reddito in una prospettiva costituzionale*, in M.P. Iadicicco - V. Nuzzo (a cura di), *Le riforme del diritto del lavoro. Politiche e tecniche normative*, Napoli, Editoriale Scientifica (Quaderni della rivista «Diritti Lavori Mercati», 2), pp. 167 ss.

Beramendi P. - Häusermann S. - Kitschelt H. - Kriesi H. (2015), *The Politics of Advanced Capitalism*, Cambridge, Cambridge University Press.

Bertolini S. - Gobbino E. (2025), *Lavoro 2.0: come i giovani ridefiniscono il significato del lavoro oggi*, in «Sociologia del lavoro», 171, pp. 102-121.

Bertolotti A. (2021), *Bisogni e desideri. Società, consumi e cinema in Italia dalla Ricostruzione al Boom*, Milano-Udine, Mimesis.

Betti E. (2019), *Pensare e misurare il lavoro "non standard" nelle crisi economiche*, in F. Sofia (a cura di), *Misurare il lavoro e il non lavoro dal 1929 ad oggi*, Canterano, Aracne, pp. 81-105.

Biagiotti A. (2024), *Quali soluzioni per l'inclusione dei lavoratori disabili nell'organizzazione aziendale?*, in «Diritto della sicurezza sul lavoro», 1, pp. 147-166.

Bianchi S.M. - Milkie M.A. - Sayer L.C. - Robinson J.P. (2000), *Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor*, in «Social Forces», 79(1), pp. 191-228.

Birbes C. (2012), *Progettare competente. Teorie, questioni educative, prospettive*, Milano, Vita e Pensiero.

Birbes C. (2022), *Ambiente*, in M. Amadini - L. Cadei - P. Malavasi - D. Simeone (a cura di), *Parole per educare*, vol. I, Milano, Vita e Pensiero, pp. 3-10.

Bittman M. (2002), *Social participation and family welfare: The money and time costs of leisure*, in «Social Policy and Administration», 36(4), pp. 408-425.

Blanchard O.J. - Diamond P.A. (1992), *The flow approach to labor markets*, in «American Economic Review».

Blanchflower D.G. (2019), *Not Working: Where Have All the Good Jobs Gone?*, Princeton University Press.

Blau D.M. - Robins P.K. (1990), *Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed*, in «Journal of Political Economy». https://doi.org/10.1086/261698.

Blommesteijn M. - Mallee L. - van Waveren B. (2016), *ESPN Thematic Report on Minimum Income Schemes. The Netherlands 2015*, Bruxelles, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

Blose P. (2025), *Pedagogical Approaches for Teaching Education for Sustainable Development in the Technology Education Curriculum*, in «Research in Social Sciences and Technology», 1, pp. 209-232.

Blyton P. (1982), *Réorganiser la durée du travail*, in «Revue internationale des sciences sociales», 34(1), pp. 153-160.

Boffo V. - Del Gobbo G. - Torlone F. (2022), *Educazione degli Adulti, dalle strategie alle urgenze. In luogo di una introduzione*, in V. Boffo - G. Del Gobbo - F. Torlone (a cura di), *Educazione degli Adulti: politiche, percorsi, prospettive*, Firenze, Firenze University Press, pp. 7-28.

Boje D. (2001), *Narrative methods for organizational and communication research*, London, Sage.

Boland T. (2016), *Seeking a role: disciplining jobseekers as actors in the labour market*, in «Work, Employment and Society», 30(2), pp. 334-351.

Boldt G. - Camerlynck G. - Horion P. - Kayser A. Mengoni L. (1962), *La tutela dei lavoratori contro la disoccupazione*, Milano, Giuffrè.

Bolzoni M. - Granaglia E. (2021), *Work-related conditionality and minimum. income schemes: Where is the EU going?*, in «Autonomie Locali e Servizi Sociali», 3, pp. 593-609.

Bonarini F. (2006), *Guida alle fonti statistiche socio-demografiche*, 3ª ed., Padova, Cleup.

Bonato G. (2010), *Il lavoro atipico in Italia: evoluzione e analisi normativa*, in «Narrativa», n.s., 31-32, pp. 317-345.

Bonatti L. - Traverso S. (2021), *Una proposta di sussidiarizzazione dei bassi salari*, in Settore Economia e Lavoro (a cura di), *Libro Verde sul governo delle migrazioni economiche*, Milano, Fondazione ISMU.

Bonatti L. - Lorenzetti L.A. - Traverso S. (2025), *Making Work Pay: A Preliminary Analysis of a Wage Subsidy to Low-Paid Workers in Italy*, in «Italian Economic Journal». https://doi.org/10.1007/s40797-025-00351-4.

Bonoli G. (2010), *The political economy of active labor market policy*, in «Politics and Society», 38(4), pp. 435-457.

Bonoli G. (2013), *The Origins of Active Social Policy: Labour Market and Childcare Policies in a Comparative Perspective*, Oxford, Oxford University Press.

Borrelli I. et al. (2024), *Depression and Anxiety in Voluntarily Unemployed People: A Systematic Review*, in «Medicina del lavoro».

Borrelli I. - Santoro P.E. - Melcore G. - Perrotta A. - Rossi M.F. - Gualano M.R. - Moscato U. (in corso di stampa), *Depression and anxiety in voluntarily unemployed people compared to the employed and unemployed: a systematic review.*

Bosco N. (2025), «*Stanchi, disillusi e arrabbiati*». *Spunti di riflessione sulla condizione dei medici nell'era post-Covid*, in «Sociologia del lavoro», 171, pp. 146-165.

Bottesi G. et al. (2015), *The Italian version of the Depression Anxiety Stress Scales-21: Factor structure and psychometric properties on community and clinical samples*, in «Comprehensive Psychiatry», 60, pp. 170-181.

Bousquet M. [i.e. Gorz A.] (1978), *Critica al capitalismo di ogni giorno*, Milano, Jaca Book.

Boyer R. (1986), *La théorie de la régulation: une analyse critique*, La Découverte.

Boyer R. (1990), *The regulation school: A critical introduction*, Columbia University Press.

Bozzao P. (2011), *Reddito minimo e welfare multilivello: percorsi normativi e giurisprudenziali*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 4, pp. 589 ss.

Bozzao P. (2014), *Reddito di base e cittadinanza attiva nei nuovi scenari del welfare*, in «Rivista giuridica del lavoro», 2, pp. 325 ss.

Bozzao P. (2020), *Reddito di cittadinanza e laboriosità*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 1, pp. 1-26.

Branca G. (a cura di) (1975), *Commentario della Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-Foro italiano.

Brancaccio E. (2022), *Democrazia sotto assedio*, Milano, Piemme.

Brancati R. - Carboni C. (a cura di) (2024), *Verso la piena sottoccupazione. Come cambia il lavoro in Italia*, Roma, Donzelli Editore.

Braun V. - Clarke V. (2006), *Using thematic analysis in psychology*, in «Qualitative Research in Psychology», 3(2), pp. 77-101.

Brines J. - Joyner K. (1999), *The ties that bind: Principles of cohesion in cohabitation and marriage*, in «American Sociological Review», 64(3), pp. 333-355.

Brioschi F. - Paleari S. (a cura di) (2023), *Talenti e Capitali. Simul stabunt simul caden*, Milano, Francesco Brioschi Editore.

Brown A.D. (2022), *Identities in and around organizations: Towards an identity work perspective*, in «Human Relations», 75(7), pp. 1205-1237.

Brown A.D. - Lewis M.A. - Oliver N. (2021), *Identity work, loss and preferred identities: A study of UK business school deans*, in «Organization Studies», 42(6), pp. 823-844.

Brown J. - Demou E. - Tristram M.A. - Gilmour H. - Sanati K.A. - Macdonald E.B. (2012), *Employment status and health: understanding the health of the economically inactive population in Scotland*, in «BMC Public Health», 12, pp. 1-9.

Brunetta R. - Turatto R. (1992), *Disoccupazione, isteresi e irreversibilità*, Milano, Etas Libri.

Bruno F. - Lodigiani R. - Maino F. (2022), *L'implementazione del RdC tra il dire e il fare: le sfide per una governance integrata*, in «Sinappsi», 2, pp. 6 ss.

Buccafusco A. (1974), *Tassi di attività e disoccupazione scoraggiata (Un confronto tra il Mezzogiorno e l'Italia Nord-Occidentale)*, in «Rivista italiana di economia demografia e statistica», 28(4), pp. 175-200.

Buffel V. - Van de Velde S. - Bracke P. (2015), *The mental health consequences of the economic crisis in Europe among the employed, the unemployed, and the non-employed*, in «Social Science Research», 54, pp. 263-288.

Buonomo I. et al. (2022), *Buffering the effects of burnout on healthcare professionals' health: The mediating role of compassionate relationships at work*, in «International Journal of Environmental Research and Public Health», 19, 8966, pp. 1-16.

Bureau of Labour Statistics-BLS (2025), *American Time Survey - 2024 Results*. https://www.bls.gov/news.release/pdf/atus.pdf.

Burström B. - Whitehead M. - Lindholm C. - Diderichsen F. (2000), *Inequality in the social consequences of illness: how well do people with long-term illness fare in the British and Swedish labor markets?*, in «International Journal of Health Services», 30(3), pp. 435-451.

Busacca M. (2024), *Il lavoro al centro di una grande transizione. Alcune brevi riflessioni a partire dal dibattito italiano*, in «Economia e società regionale», 42(1), pp. 169-175.

Busi B. (a cura di) (2020), *Separate in casa. Lavoratrici domestiche, femministe e sindacaliste: una mancata alleanza*, Roma, Ediesse.

Busilacchi G. (2018), *Le politiche di reddito minimo in Europa: un cambio paradigmatico verso una nuova convergenza?*, in «Sinappsi», 8(3), pp. 84-93.

Busso S. (2023), *Lavorare meno. Se otto ore vi sembran poche*, Torino, EGA.

Buxton J.W. - Singleton N. - Melzer D. (2005), *The mental health of early retirees: National interview survey in Britain*, in «Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology», 40(2), pp. 99-105.

Bynner J. - Parsons S. (2002), *Social Exclusion and the Transition from School to Work: The Case of Young People Not in Education, Employment, or Training (NEET)*, in «Journal of Vocational Behavior», 60(2), pp. 289-309.

Cacciapaglia M. (2024), *L'esperienza del Reddito di Cittadinanza a Taranto: il punto di vista dei beneficiari «occupabili»*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Calanca D. (2011), *'La nuova generazione': mode e costumi giovanili nell'Italia degli anni Settanta*, in «Storia e Futuro», 26.

Calvó-Armengol A. - Jackson M.O. (2004), *The effects of social networks on employment and inequality*, in «American Economic Review». https://doi.org/10.1257/0002828041464542.

Calvó-Armengol A. - Jackson M.O. (2007), *Networks in labor markets: Wage and employment dynamics and inequality*, in «Journal of Economic Theory». https://doi.org/10.1016/j.jet.2005.07.007.

Calvo-Rubio L.-M. - Rojas-Torrijos J.-L. (2024), *Criteria for journalistic quality in the use of artificial intelligence*, in «Communication and Society», 37(2), pp. 247-259. doi: doi.org/10.15581/003.37.2.247-259

Camacho C. - Webb R.T. - Bower P. - Munford L. (2024), *Risk factors for deaths of despair in England: An ecological study of local authority mortality data*, in «Social Science and Medicine», 342, 116560. doi: 10.1016/j.socscimed.2024.116560.

Camarano A.A. - Carvalho D.F. (2015), *What are the mature men who do not work, do not look for a job, and are not retired doing?*, in «Ciência y Saúde Coletiva», 20, pp. 2757-2764. https://doi.org/10.1590/1413-81232015209.00642015.

Canal T. - Gosetti G. (2023), *Il lavoro e le sue qualità. Riflessioni a partire da percorsi di analisi*, in «Economia e società regionale», 41(2), pp. 97-112.

Cantillon B. (2011), *The Paradox of the Social Investment State: Growth, Employment and Poverty in the Lisbon Era*, in «Journal of European Social Policy», 21(5), pp. 432-449.

Capitano O. (2024), *Pensare la storia del lavoro domestico. A che punto siamo? Spunti di riflessioni a partire da alcune recenti pubblicazioni*, in «Società e storia», 184, pp. 349-365.

Carboni C. - Di Federico R. (2024), *Tempo di lavoro e tempo di vita*, in R. Brancati - C. Carboni (a cura di), *Verso la piena sottoccupazione. Come cambia il lavoro in Italia*, Roma, Donzelli Editore, pp. 205-220.

Carcillo S. - Grubb D. (2006), *From Inactivity to Work: The Role of Active Labour Market Policies*, in «OECD Social, Employment and Migration Working Papers».

Carmignani F. (2009), *Lavoro precario e statistiche del lavoro. La difficile rivincita della oggettività del soggetto*, in «Economia e lavoro», 3. doi: 10.7384/70839.

Carreri A. - Gosetti G. (a cura di) (2024), *Interpretare il lavoro: chiavi e traiettorie*, Milano, FrancoAngeli.

Carrozza P. (2010), *Riforme istituzionali e sistema di welfare*, in M. Campedelli - P. Carrozza - L. Pepino (a cura di), *Diritto di welfare. Manuale di cittadinanza e istituzioni sociali*, Bologna, il Mulino, pp. 207 ss.

Case A. - Deaton A. (2020), *Deaths of Despair and the Future of Capitalism*, Princeton University Press (trad. it. *Morti per disperazione e il futuro del capitalismo*, Bologna, il Mulino, 2021).

Casillo A. (2019), *Il reddito di cittadinanza: precedenti, luci e ombre*, in *Annali 2019 del Dipartimento Jonico*, Taranto, DJSGE.

Casillo R. (2018), *Reddito di inclusione e figure affini: una prospettiva di diritto della sicurezza sociale*, in «Diritti lavori mercati», 3, pp. 491 ss.

Casillo R. (2019), *Il reddito di cittadinanza nel d.l. 28 gennaio 2019, n. 4: precedenti, luci e ombre*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale», 3, pp. 557 ss.

Casillo R. (2022), *Affidamento legittimo, conservazione del regime, proporzionalità del sacrificio pensionistico*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale», 1, pp. 95-110.

Cassetti M. (1975), *Le ricerche sulla disoccupazione strutturale in Italia: sviluppi teorici e indagini empiriche*, in M. Cassetti - L. Frey - R. Livraghi, *Le ricerche sul mercato del lavoro in Italia*, Milano, FrancoAngeli, pp. 51-66.

Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question social. Une chronique du salariat*, Paris, Fayard.

Castel R. (2004), *L'insicurezza sociale. Cosa vuol dire essere protetti*, Torino, Einaudi.

Cavalca G. (2024), *Il Reddito di Cittadinanza tra vecchie e nuove domande di protezione sociale*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Cavalca G. - Mingione E. (2024), *Le teorie della fine del lavoro, ideologie e provocazioni*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press, pp. 985-994.

Cavalli A. - Leccardi C. (2013), *Le quattro stagioni della ricerca sociologica sui giovani*, in «Quaderni di sociologia», 62, pp. 157-169.

Cazzola A. - Pasquini L. - Angeli A. (2016), *Labour market insecurity and fertility in Italy*, in «Demographic Research», 34(12), pp. 377-408.

Cedefop (2018), *Skills forecast: trends and challenges to 2030*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Cedefop (2020), *Empowering adults through upskilling and reskilling pathways*, vol. I, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Cedefop (2021), *The green employment and skills transformation. Insights from a European Green Deal skills forecast scenario*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Cenedella C. - Fumi G. (a cura di) (2015), *Oltre l'assistenza. Lavoro e formazione professionale negli istituti per l'infanzia 'irregolare' in Italia tra Sette e Novecento*, Milano, Vita e Pensiero.

Censimento (1901), Ministero di agricoltura, industria e commercio. Direzione generale della statistica, *Censimento della popolazione del Regno d'Italia al 10 febbraio 1901*, Roma, Tip. nazionale di G. Bertero.

Censimento. Istruzioni (1900), Ministero di agricoltura, industria e commercio. Direzione generale della statistica, *Istruzioni per il 4° Censimento generale della popolazione del Regno*, Roma, Tip. nazionale di G. Bertero.

Censis-Eudaimon (2026), https://www.censis.it/a-ognuno-il-suo-welfare-aziendale-la-sfida-praticabile/.

Chamberlain J.A. (2018), *Undoing Work, Rethinking Community. A Critique of the Social Function of Work*, Ithaca-London, Cornell University Press.

Chari R. et al. (2018), *Expanding the Paradigm of Occupational Safety and Health: A New Framework for Worker Well-Being*, in «Journal of Occupational and Environmental Medicine».

Chatzi G. - Mason T. - Chandola T. - Whittaker W. - Howarth E. - Cotterill S. - Ravindrarajah R. - McManus E. - Sutton M. - Bower P. (2020), *Sociodemographic disparities in non-diabetic hyperglycaemia and the transition to type 2 diabetes: evidence from the English Longitudinal Study of Ageing*, in «Diabetic Medicine», 37, pp. 1536-1544.

Cheney G. (2014), *Alternative organization and alternative organizing*, in «Critical Management».

Cherchi P. (2024), *L'arte della stampa e la dignità sociale del lavoro*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Choi S.S. - Cha S.H. - Tappert C.C. (2010), *A survey of binary similarity and distance measures*, in «Journal of Systemics, Cybernetics and Informatics», 8(1), pp. 43-48.

Christl M. - De Poli S. (2021), *Trapped in inactivity? Social assistance and labour supply in Austria*, in «Empirica». https://doi.org/10.1007/s10663-021-09507-8.

Christlich Demokratische Union Deutschlands (2021), *Regierungsprogramm*, Berlin.

Christlich Demokratische Union Deutschlands (2024), *Europawahlprogramm 2024*, Berlin.

Ciammariconi J. (2023), *"Consentire la massima creatività del lavoro": le nuove cooperative giovanili in Italia degli anni Settanta*, in «Diacronie. Studi di storia contemporanea», 55.

Ciammariconi J. (2025), *"Zero work, full income, all production to automation": work automation and liberation from work in social movements in Italy during the 1970s*, in «Digital Society», 4, p. 26.

Ciarini A. (2025), *Verso un nuovo patto sociale. Lavoro, welfare e sostenibilità ecologica nella doppia transizione*, Roma, Donzelli.

Ciccarelli R. (2024), *L'odio dei poveri*, Milano, Ponte alle Grazie.

Ciravegna D. (1990), *I caratteri della inoccupazione. Determinanti dell'offerta di lavoro e rilevazione empirica della forza lavoro inoccupata*, Milano, FrancoAngeli.

Ciucciovino S. (2020), *Fisiologia e patologia del pluralismo contrattuale tra categoria sindacale e perimetri settoriali*, in «Lavoro e diritto», 2, pp. 193-194.

Clark A.E. (2003), *Unemployment as a social norm: Psychological evidence from panel data*, in «Journal of Labor Economics», 21(2), pp. 323-351.

Clark A.E. - Oswald A.J. (1994), *Unhappiness and Unemployment*, in «The Economic Journal», 104(424), pp. 648-659. https://doi.org/10.2307/2234639.

Clark A.E. - Knabe A. - Rätzel S. (2010), *Boon or bane? Others' unemployment, well-being and job insecurity*, in «Labour Economics», 17(1), pp. 52-61.

Clot Y. - Kostulski K. (2011), *Intervening for transforming: The horizon of action in the clinic of activity*, in «Theory and Psychology», 21(5), pp. 681-696.

Coady D. - Jahan S. - Matsumoto R. - Shang B. (2021), *Guaranteed Minimum In come Schemes in Europe: Landscape and Design*, in *WP/21/179 Imf* (*International monetary fund*) *Working Paper.*

Cocorullo A. - Giacomini G. (2020), *Professioni al tempo del digitale: l'aggiornamento delle competenze degli architetti e degli ingegneri nelle province di Udine e Pordenone*, in «Sociologia del lavoro», 156(1), pp. 170-194.

Cocorullo A. - Giuliani C. - Lorenzetti L.A. - Milesi P. - Ripamonti S.C. (2025), *Approcci e prospettive sull'inattività lavorativa maschile adulta: una scoping review*, in «Sociologia del lavoro», 171(1), pp. 55-74. doi: 10.3280/SL2025-171003.

Coin F. (2023), *Le grandi dimissioni. Il nuovo rifiuto del lavoro e il tempo di riprenderci la vita*, Torino, Einaudi.

Coin F. (2024a), *La crisi del lavoro sociale*, in «Iride. Rivista di economia e sanità sociale», 16, pp. 18-19.

Coin F. (2024b), *Per una teoria della disaffezione. Il lavoro dopo la pandemia tra carenza di lavoro e turnover volontario*, in «Sociologia del lavoro», 170(3), pp. 206-220.

Colasanto M. - Lodigiani R. (a cura di) (2008), *Welfare possibili. Tra workfare e learnfare*, Milano, Vita e Pensiero.

Colasanto M. - Zanfrini L. (a cura di) (2009), *Leggere la disoccupazione. Progettare le politiche*, Milano, La Scuola.

Colombo A. (2005), *Il mito del lavoro domestico: struttura e cambiamenti in Italia (1970-2003)*, in «Polis. Ricerche e studi su società e politica», 19(3), pp. 435-466.

Commissione parlamentare di inchiesta sulla disoccupazione (1953), *La disoccupazione in Italia. Studi speciali, Atti della Commissione*, vol. 4, t. 5, Roma, Camera dei Deputati.

Connell C. - Birken M. - Carver H. - Brown T. - Greenhalgh J. (2023), *Effectiveness of interventions to improve employment for people released from prison: systematic review and meta-analysis*, in «Health Justice», Online.

Conroy S.A. - O'Leary-Kelly A.M. (2014), *Letting go and moving on: Work-related identity loss and recovery*, in «Academy of Management Review», 39(1), pp. 67-87.

Contini B. (2023), *Long-Term Non-Employment in Southern Europe: Structural Barriers and Cultural Narratives*, in C. Ayoo (ed.), *Unemployment - Nature, Challenges and Policy Responses*, London, IntechOpen, s.p.

Coope C. - Gunnell D. - Hollingworth W. - Hawton K. - Kapur N. - Fearn V. - Wells C. - Metcalfe C. (2014), *Suicide and the 2008 economic recession: who is most at risk? Trends in suicide rates in England and Wales 2001-2011*, in «Social Science and Medicine», 117, pp. 76-85. doi: 10.1016/j.socscimed.2014.07.024.

Corazza L. (2022), *La condizionalità "relazionale": reddito di cittadinanza, mercato del lavoro, esclusione sociale*, in «Diritto delle relazioni industriali», 1, pp. 174 ss.

Corbetta P. (2014), *Metodologia e tecniche della ricerca sociale*, Bologna, il Mulino.

Coronado J.L. - Perozek M. (2003), *Wealth effects and the consumption of leisure: Retirement decisions during the stock market boom of the 1990s*.

Corrias A. (2025), *Quiet quitting, dimissioni record e vero welfare: la sfida delle aziende italiane nel 2024*, in «Osservatorio Sanità, Welfare e Terzo Settore», 20 febbraio.

Costa M. (2019), *Agire lavorativo e formatività nelle trasformazioni del lavoro*, in «Studium educationis», 3, pp. 57-66.

Costa M. - Strano A. (2017), *Imprenditività come leva per il nuovo lavoro*, in «Formazione e insegnamento», 1, pp. 399-412.

Covip (2022), *L'evoluzione del sistema pensionistico in Italia*, in *Covip - Commissione Di Vigilanza Sui Fondi Pensione*. https://www.covip.it/sites/default/files/per_saperne_di_piu_-_evoluzione_del_sistema_pensionistico_in_italia_0.pdf.

Crawshaaw P. - Gray J. - Haighton C. - Scott L. (2024), *Health inequalities and health-related economic inactivity: Why good work needs good health*, in «Public Health in Practice», 8, 100555.

Crespo Suárez E. - Serrano Pascual A. (2005), *I paradossi dell'attivazione nel discorso istituzionale europeo*, in «La rivista delle politiche sociali», 2, pp. 27-28.

Crisafulli M.P.L. (2019), *Il 'Grande rifiuto' di una generazione. I giovani, Marcuse e le radici ideologiche del '68 in Occidente*, in «InStoria», 142.

Curci N. - Mariani V. (2013), *Labour market transitions in Italy: a gender perspective*, in «Questioni di economia e finanza», 173.

D'Aloia A. - Agolino G. (2021), *Il reddito di cittadinanza nel sistema costituzionale di protezione sociale*, in «Rivista giuridica del lavoro», 3, pp. 332 ss.

D'Ambrosio M.A. (1909), *Passività economica. Primi principii di una teoria sociologica della popolazione economicamente passiva*, Napoli, L. Pierro.

D'Andrea D. (2024), *Lavoro e senso della vita in Max Weber*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

D'Anna G. (2011), *On the Correlativistic Construction of the Other*, in «International Journal of Philosophy of Culture and Axiology», 8(2), pp. 51-61.

Dagnes J. - Storti L. (2025), *Escape from work? Distinctions within the realm of anti-work*, in «Sociologia del lavoro», 171(1), pp. 9-28.

Dagnino E. (2019), *Il reddito di cittadinanza tra universalismo e condizionalità*, in «Diritto delle relazioni industriali».

Daskalaki M. - Kokkinidis G. (2017), *Organizing solidarity initiatives: A socio-spatial conceptualization of resistance*, in «Organization Studies», 38(9), pp. 1303-1325.

Daskalaki M. - Simosi M. (2018), *Unemployment as a liminoid phenomenon: Identity trajectories in times of crisis*, in «Human Relations», 71(9), pp. 1153-1178.

de la Porte C. - Jacobsson K. (2012), *Social investment or recommodification? Assessing the employment policies of the EU member states*, in N. Morel - B. Palier - J. Palme (eds.), *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, policies and challenges*, Bristol, Policy Press.

De Masi D. (1995), *L'ozio creativo*, Milano, Rizzoli.

De Masi D. (1996), *L'ozio creativo. Conversazione con Maria Serena Palieri*, Roma, Ediesse.

De Masi D. (1999), *Il futuro del lavoro. Fatica e ozio nella società postindustriale*, Milano, Rizzoli.

De Masi D. (2017), *Lavorare gratis, lavorare tutti*, Milano, Rizzoli.

De Masi D. (2022), *La felicità negata*, Torino, Einaudi.

De Meo G. (1970), *Evoluzione e prospettive delle forze di lavoro in Italia*, Roma, Istat.

De Michiel F. (2022), *Il reddito di cittadinanza alla prova della Corte costituzionale: una sentenza prevedibile in tema di accesso al beneficio da parte degli stranieri extra-UE*, in «Diritto delle relazioni industriali», 3, pp. 857 ss.

De Santis G. (2010), *Demografia*, Bologna, il Mulino.

De Smet A. - Dowling B. - Mugayar-Baldocchi M. - Schaninger B. (2021), *"Great attrition" or "great attraction"? The choice is yours*, https://www.mckinsey.com/business-functions/people-andorganizational-performance/our-insights/great-attrition-or-great-attraction-the-choice-is-yours.

Declercq J. - Jacobs G. - Macgilchrist F. - Vandendaele A. (eds.) (2021), *Participation, Engagement and Collaboration in Newsmaking: A Postfoundational Perspective*, John Benjamins Publishing Company. doi: 10.1075/dapsac.94.

Dejours C. (2025), *Lavoro e salute mentale. La condizione psichica dei lavoratori*, Bologna, DeriveApprodi.

Delautre G. - Gardiner S. - Verick S. (2021), *Moving towards a life course perspective to labour market transitions: approaches and challenges*, Geneva, International Labour Organization.

Delfino M. (2016), *Salario legale, contrattazione collettiva e concorrenza*, Editoriale Scientifica.

Demazière D. (2003), *Le chômage. Comment peut-on être chômeurs?*, Paris, Editions Belin.

Demetrio D. (2020), *Micropedagogia. La ricerca qualitativa in educazione*, Milano, Raffaello Cortina Editore.

Denzin N.K. - Lincoln Y.S. (eds.) (2011), *The Sage handbook of qualitative research*, London, Sage.

Depedri S. (2015), *L'inclusione efficiente. L'esperienza delle cooperative sociali di inserimento lavorativo*, Milano, FrancoAngeli.

Deuchar A. (2022), *The labouring practices of jobless degree holders: Rethinking work, productivity, and labour in a small hill town in North India*, in «Antipode», 54, pp. 378-396. doi: 10.1111/anti.12772.

Di Nicola E. (2019), *La dissolvenza del lavoro. Crisi e disoccupazione attraverso il cinema*, Roma, Ediesse.

Di Nunzio D. (a cura di) (2025), *Il lavoro povero. Fattori di vulnerabilità e azioni di contrasto*, Roma, Futura Editrice.

Die Linke (2021), *Wahlprogramm Bundestagswahl*, Berlin.

Die Linke (2024), *Programm zur Europawahl 2024*, Berlin.

Dingeldey I. (2007), *Between workfare and enablement. The different paths to transformation of the welfare state: A comparative analysis of activating labour market policies*, in «European Journal of Political Research», 46(6), pp. 823-851.

Doeringer P. - Piore M. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington, MA, D.C. Heath.

Dolado J.J. - Jimeno J.F. (1997), *The causes of Spanish unemployment: A structural VAR approach*, in «European Economic Review». https://doi.org/10.1016/S0014-2921(97)00058-5.

Dossetti G. (1994), *La ricerca costituente: 1945-1952*, a cura di A. Melloni, Bologna, il Mulino.

Dragano N. - Dortmann O. - Timm J. - Mohrmann M. - Wehner R. - Rupprecht C.J. - Scheider M. - Mayatepek E. - Wahrendorf M. (2022), *Association of household deprivation, comorbidities, and Covid-19 hospitalization in children in Germany, January 2020 to July 2021*, in «JAMA Network Open», 5(10), p. e2234319. doi: 10.1001/jamanetworkopen.2022.34319.

Durkheim É. (1893), *De la division du travail social*, Paris, Alcan.

Eberstadt N. (2016), *Men without work: America's invisible crisis*, Templeton Foundation Press.

Eberstadt N. (2018), *Is education the cause of America's "Men Without Work" Crisis? Or maybe the solution'*, Presentation at Education 20/20 Project, Hoover Institution DC.

Eberstadt N. (2022), *Men Without Work: Post-Pandemic Edition*, Templeton Foundation Press.

Eckhard J. (2022), *Gender differences in the social consequences of unemployment: How job loss affects the risk of becoming socially isolated*, in «Work, Employment and Society», 36(1), pp. 3-20. doi: 10.1177/0950017020967903.

Edmiston D. (2017), *Welfare, austerity and social citizenship in the UK*, in «Social Policy and Society», 16(2), pp. 261-270.

Ehrenberg R.G. - Smith R.S. - Hallock K.F. (2021), *Modern labor economics: Theory and public policy*. https://doi.org/10.4324/9780429327209.

Ehrenreich B. - Russel Hochschild A. (a cura di) (2004), *Donne globali. Tate, colf e badanti*, Milano, Feltrinelli (ed. or. *Global Woman. Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*, 2002).

Eichhorst W. - Konle-Seidl R. (2008), *Contingent Convergence: A Comparative Analysis of Activation Policies*, in «IZA Discussion Article», 3905, p. 3.

Elder G.H. Jr (1994), *Time, Human Agency, and Social Change: Perspectives on the Life Course*, in «Social Psychology Quarterly», 57(1), pp. 4-15.

Elia M. (2013), *Vent'anni di ristrutturazioni del mercato del lavoro: breve storia della flessibilità*, in «La critica sociologica», 47(188), pp. 27-40.

Elias N. (1956), *Problems of Involvement and Detachment*, in «The British Journal of Sociology», VII(3), pp. 226-252.

Enggist E. - Häusermann S. - Pinggera M. (2021), *The Covid-crisis as an opportunity for welfare recalibration?*, Paper prepared for the SPSA Annual Conference, 4-5 February, University of Berne.

Ernst E. - Rani U. (2011), *Understanding unemployment flows*, in «Oxford Review of Economic Policy». https://doi.org/10.1093/oxrep/grr015.

Esping-Andersen G. (1990), *The three worlds of welfare capitalism*, Princeton, NJ, Princeton University Press.

Esping-Andersen G. (1999), *Social foundations of postindustrial economies*, Oxford, UK, Oxford University Press.

Esping-Andersen G. - Gallie D. - Hemerijck H. - Myles J. (2002), *Why we need a new welfare state*, New York, Oxford University Press.

Eurofound (2012), *NEETs: Young People Not in Employment, Education or Training - Characteristics, Costs and Policy Responses in Europe*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2017), *Non-standard forms of employment: Recent trends and future prospects*, Luxembourg, Publications Office of the European Union.

Eurofound (2023), *Living and working in Europe 2023*, Luxembourg, Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu.

Europe of Sovereign Nations (2024), *Founding Political Statement*, Brussels, European Parliament.

European Commission (2004), *Report of the High-Level Group on the Future of Social Policy in an Enlarged European Union*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (2011), *Labour market developments in Europe*, Directorate-General for Economic and Financial Affairs.

European Commission (2013), *Towards Social Investment for Growth and Cohesion – including Implementing the European Social Fund 2014-2020*, COM(2013) 83 final, Brussels, European Commission.

European Commission (2020), *The European Green Deal Investment Plan and Just Transition Mechanism Explained*, Brussels, European Commission.

European Conservatives and Reformists Party (2024), *ECR Party Manifesto 2024*, Brussels.

European Council (2000), *Presidency Conclusions*, Lisbon European Council, 23-24 March. http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm.

European Green Party (2024), *Common Manifesto 2024: A Green and Social Europe*, Brussels.

European Labour Authority - EURES (2023), *EURES Report on labour shortages and surpluses 2023 - Country fiche: Italy* [Report]. https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2024-07/Eures-hortages_Extra-4_IT.pdf.

European Parliament (2021), *For employment with rights, for social rights*, Brussels, The Left-European Parliament.

European Parliament (2024), *European Social Fund Plus (ESF+) 2021-2027*, Brussels, European Parliament.

European Parliament (2026), *The EU's first anti-poverty strategy?*, Brussels, The Left-European Parliament.

European People's Party (2024), *EPP Manifesto 2024*, Brussels.

European People's Party Group (2024), *Priorities for a Competitive and Social Europe*, Brussels, European Parliament.

Eurostat (2024), *Early Leavers from Education and Training*, Statistics Explained, Luxembourg, Eurostat.

Eurostat (2024), *Persons outside the labour force not seeking employment by main reason (lfsa_igar).*

Eurostat (2025a), *Eurostat Data Explorer Inactive population by sex, age and citizenship.*

Eurostat (2025b), *Regional labour market statistics.*

Fadini U. (2024), *André Gorz. Il valore del 'sufficiente'*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press, pp. 995-1003.

Faggio G. - Nickell S. (2003), *The rise in inactivity among adult men*, in R. Dickens et al., *The Labour Market under New Labour: The State of Working Britain 2003*, Palgrave. https://doi.org/10.1057/9780230598454_4.

Faggio G. - Nickell S. (2005), *Inactivity among prime age men in the UK* (No. 673), London School of Economics and Political Science, Centre for Economic Performance. https://eprints.lse.ac.uk/19912/1/Inactivity_Among_Prime_Age_Men_in_the_UK.pdf.

Fanchi M. (2016), *Conciliazioni imperfette. Il tema della conciliazione donna, famiglia e lavoro nei film di "interesse culturale" del decennio 2005-2014*, in *Imperfezioni. Studi sulle donne nel cinema e nei media*, ETS.

Fanfani A. (1934), *La sfortuna di Malthus in Italia*, in «Rivista internazionale di scienze sociali», 42(1), pp. 110-118.

Farci M. (2025), *Quel che resta degli uomini. Sulla mascolinità*, Milano, Nottetempo.

Farfan-Portet M.I. - Popham F. - Mitchell R. - Swine C. - Lorant V. (2010), *Caring, employment and health among adults of working age: evidence from Britain and Belgium*, in «European Journal of Public Health», 20(1), pp. 52-57.

Farmer J. - De Cotta T. - Kilpatrick S. - Barraket J. - Roy M. - Munoz S.A. (2021), *How Work Integration Social Enterprises Help to Realize Capability: A Comparison of Three Australian Settings*, in «Journal of Social Entrepreneurship», 12, pp. 87-109.

Farnham M. - Sevak P. (2016), *Housing wealth and retirement timing*, in «CESifo Economic Studies», 62(1), pp. 26-46. https://doi.org/10.1093/cesifo/ifv015.

Favero G. - Trivellato U. (2000), *Il lavoro attraverso gli «Annali»: dalle preoccupazioni sociali alla misura della partecipazione e dei comportamenti nel mercato del lavoro*, in *Statistica ufficiale e storia d'Italia: gli «Annali di statistica» dal 1871 al 1997*, in «Annali di statistica», 129 (serie X), 21, pp. 225-304.

Federighi P. (2010), *L'educazione incorporata nel lavoro*, in «Studi sulla Formazione», 12, pp. 133-151.

Felix S.M. - Lønnum M. - Lykknes A. - Staberg R.L. (2025), *Teachers' Understanding of and Practices in Critical Thinking in the Context of Education for Sustainable Development: A Systematic Review*, in «Education Sciences», 7, pp. 1-27.

Feltner C. et al. (2022), *Total Worker Health: A holistic approach to worker well-being*, in «Occup Med».

Fergusson D. et al. (2014), *Unemployment and mental health outcomes in a longitudinal cohort*, in «Social Science and Medicine».

Ferrante V. (2003), *Ancora sugli aiuti di Stato: sono leciti i contratti di solidarietà "difensivi"?, (nota a CGCE, 12 dic. 2002, causa C 5/01)*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», II(4), pp. 709-713.

Ferrante V. (2011), *Invecchiamento attivo e prolungamento della vita lavorativa*, in Aa.Vv., *Studi in onore di Tiziano Treu*, vol. III, Napoli, Jovene, pp. 1187-1201.

Ferrante V. (2016a), *A proposito del disegno di legge governativo sul contrasto alla povertà*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale» 3, pp. 447 ss.

Ferrante V. (a cura di) (2016b), *Lavoro, welfare, cittadinanza*, Milano, Vita e Pensiero.

Ferrante V. (2016c), *Le politiche attive del lavoro fra decentramento e accentramento: un dolce girotondo?*, in «Lavoro e diritto», 2, pp. 267-280.

Ferrante V. (2017a), *Dal contratto al mercato. Evoluzioni recenti del diritto del lavoro alla luce del Jobs Act*, Torino, Giappichelli.

Ferrante V. (a cura di) (2017b), *Economia "informale" e politiche di trasparenza. Una sfida per il mercato del lavoro*, Milano, Vita e Pensiero.

Ferrante V. (2019), *Subordinazione, dipendenza, abitualità, personalità: riflessioni e proposte per la tutela dei "nuovi" lavori*, in «Labor», 1, pp. 23-37.

Ferrante V. (2021), *Reddito di cittadinanza, retribuzione e salario minimo legale*, in «Rivista giuridica del lavoro», 3, pp. 414 ss.

Ferrante V. - Tranquillo T. (2024), *Nozioni di diritto della previdenza sociale*, 5ª ed., Padova, Cedam.

Ferraresi M. (a cura di) (2018a), *Reddito di inclusione e reddito di cittadinanza. Il contrasto alla povertà tra diritto e politica*, Torino, Giappichelli.

Ferraresi M. (2018b), *Reddito da lavoro, reddito di inclusione o reddito di cittadinanza? Il contrasto alla povertà nella prospettiva del diritto del lavoro*, in Id. (a cura di), *Reddito di inclusione e reddito di cittadinanza. Il contrasto alla povertà tra diritto e politica*, Torino, Giappichelli, pp. 1 ss.

Ferrari F. (2024), *Lavoro, tecnica e società in Platone: uno sguardo d'insieme*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Ferree M.M. (2010), *Filling the glass: Gender perspectives on families*, in «Journal of Marriage and Family», 72(3), pp. 420-439.

Ferrera M. (2005), *The Boundaries of Welfare: European Integration and the New Spatial Politics of Social Protection*, Oxford, Oxford University Press.

Ferrera M. - Hemerijck A. - Rhodes M. (2000), *The Future of Social Europe. Recasting Work and Welfare in the New Economy*, Oeiras, Celta Editora.

Ferrera M. - Fargion V. - Jessoula M. (2012), *Alle radici del welfare all'italiana. Origini e futuro di un modello sociale squilibrato*, Venezia, Marsilio.

Filandri M. (2022), *Lavorare non basta*, Roma-Bari, Laterza.

Filandri M. - Tucci V. (2025), *Intensità lavorativa e povertà. Dimensioni di deprivazione delle famiglie di lavoratori e non*, in «Sociologia del lavoro», 171, pp. 123-142.

Fiore U. (1936), *La popolazione economicamente passiva. Contributo ad una teoria dell'uguaglianza economica*, Bologna, Zanichelli.

Flinn C.J. - Heckman J.J. (1983), *Are unemployment and Out of the Labour Force Behaviourally Distinct Labour Force States?*, in «Journal of Labour Economics», 1, pp. 28-42.

Flint E. - Bartley M. - Shelton N. - Sacker A. (2013), *Do labour market status transitions predict changes in psychological well-being?*, in «Journal of Epidemiology and Community Health», 67(9), pp. 796-802.

Follmer E. et al. (2018), *Resolution, Relief, and Resignation: A Qualitative Study of Responses to Misfit at Work*, in «Academy of Management Journal», 61(2), pp. 440-465.

Fone D.L. - Dunstan F. (2006), *Mental health, places and people: a multilevel analysis of economic inactivity and social deprivation*, in «Health and Place», 12(3), pp. 332-344.

Fone D.L. - Dunstan F. - Williams G. - Lloyd K. - Palmer S. (2007), *Places, people and mental health: a multilevel analysis of economic inactivity*, in «Social Science and Medicine», 64(3), pp. 633-645.

Fontana L. et al. (2023), *Validation of the NIOSH Worker Well-Being Questionnaire in Italian Language*, in «Journal of Occupational and Environmental Medicine».

Forgacs D. - Gundle S. (2007), *Cultura di massa e società italiana (1936-1954)*, Bologna, il Mulino.

Fornaro M. (2024), *Freud: il «lavoro» dell'inconscio e i suoi riverberi psicosociali*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Forsythe E. - Kahn L.B. - Lange F. - Wiczer D. (2022), *Where have all the workers gone? Recalls, retirements, and reallocation in the Covid recovery*, in «Labour Economics». https://doi.org/10.1016/j.labeco.2022.102251.

Fouquet A. (1985), *Solidarité et inactivité*, in D. Kessler - A. Masson (éds.), *Cycles de vie et générations*, Paris, Economica, pp. 125-133.

Fouquet A. (2004), *L'invention de l'inactivité*, in «Travail, genre e sociétés», 1(11), pp. 47-62.

Francesco (2015), *Lettera enciclica* Laudato si' *del Santo Padre Francesco sulla cura della casa comune*, Città del Vaticano, Libreria Editrice Vaticana (consultabile in https://www.vatican.va/content/francesco/it/encyclicals/documents/papa-francesco_20150524_enciclica-laudato-si.html#128, ultimo accesso 8 ottobre 2025).

Francesco (2022), *Discorso del Santo Padre Francesco ai partecipanti all'assemblea della fondazione "Centesimus Annus Pro Pontifice"*, 8 ottobre 2022, Città del Vaticano, Libreria Editrice Vaticana (consultabile in https://www.vatican.va/content/francesco/it/speeches/2022/october/documents/20221008-fondaz-centesimusannus.html, ultimo accesso 8 ottobre 2025).

Francisci G. (2018), *L'assicurazione obbligatoria contro la disoccupazione involontaria in Italia. Dalla Grande guerra alla Carta del lavoro (1915-1927)*, in «Studi storici», 2, pp. 234 ss.

Fraser N. (2014), *Fortune del femminismo. Dal capitalismo regolato dallo Stato alla crisi neoliberista*, Verona, Ombre Corte.

Fratelli d'Italia (2022), *Programma elezioni politiche 2022*, Roma.

Fratelli d'Italia (2024), *Programma elezioni europee 2024*, Roma.

Frayssé O. (2015), *How the US counterculture redefined work for the age of the internet*, in O. Frayssé - M. O'Neil (eds.), *Digital labor and prosumer capitalism*, New York, Palgrave MacMillan, pp. 30-50.

French E. (2005), *The effects of health, wealth, and wages on labour supply and retirement behaviour*, in «The Review of Economic Studies», 72(2), pp. 395-427, https://doi.org/10.1111/j.1467-937X.2005.00337.x.

Frey L. (a cura di) (1996), *Le statistiche sul lavoro in Europa*, Milano, FrancoAngeli.

Frey L. (1997), *Il lavoro sommerso in Italia e le strategie per farlo emergere*, in L. Frey (a cura di), *Le informazioni sul lavoro in Italia: significato e limiti delle informazioni provenienti da indagini sulle famiglie*, Milano, FrancoAngeli, pp. 35-75.

Frisch M. (2019), *Homo faber*, Milano, Feltrinelli.

Fuller J.B. - Kerr W.R. (2022), *The Great Resignation didn't start with the pandemic*, in «Harvard Business Review», March.

Fumi G. (2002), *Politiche del lavoro e portatori di handicap: il collocamento obbligatorio (1917-1968)*, in S. Zaninelli - M. Taccolini (a cura di), *Il lavoro come fattore produttivo e come risorsa nella storia economica italiana*, Milano, Vita e Pensiero, pp. 73-110.

Gaeta L. (2015), *Prima di tutto il lavoro*, Roma, Ediesse.

Gaeta L. - Viscomi A. (1996), *L'Italia e lo Stato sociale*, in G.A. Ritter, *Storia dello Stato sociale*, Bari, Laterza.

Gallie D. - Paugam S. (2000), *Welfare regimes and the experience of unemployment in Europe*, Oxford, Oxford University Press.

Gallie D. - Paugam S. - Jacobs S. (2003), *Unemployment, Poverty and Social Isolation: Is There a Vicious Circle of Social Exclusion?*, in «European Societies», 5(1), pp. 1-32.

Gallino L. (1978), *Sociologia del lavoro*, Torino, Einaudi.

Gallino L. (1998), *Se sei milioni vi sembran pochi. Sui modi per combattere la disoccupazione*, Torino, Einaudi.

Gallino L. - Baldissera A. - Ceri P. (1976), *Per una valutazione analitica della qualità del lavoro*, in «Quaderni di sociologia», 25(2-3), pp. 297-322.

Garbuio C. (2019), *L'offerta congrua di lavoro nel prisma del principio di condizionalità: tra parametri oggettivi e necessarie implicazioni soggettive*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale», 3, pp. 575-592.

Garcia-Pérez J.I. - Serrano-Alarcón M. - Vall-Castelló J. (2024), *Long-term unemployment subsidies and middle-aged disadvantaged workers' health*, in «Journal of Population Economics», 37, p. 14. doi: 10.1007/s00148-024-01000-3.

Garofalo D. (2020), *Covid-19 e sostegno al reddito*, in *Welfare e lavoro nella emergenza epidemiologica. Contributo sulla nuova questione sociale*, ADAPT Labour Studies e-Book series, n. 91.

Garritzmann J.L. - Häusermann S. - Palier B. - Zollinger C. (2017), *WoPSI - The World Politics of Social Investment*, LIEPP Working Paper, n. 64, Paris, SciencesPo.

Garsten C. (1999), *Betwixt and between: Temporary employees as liminal subjects in flexible organizations*, in «Organization Studies», 20(4), pp. 601-617.

Gatta A. - Mattioli F. - Mencarini L. - Vignoli D. (2021), *Employment uncertainty and fertility intentions: Stability or resilience?*, in «Population Studies», 76(3), pp. 387-406. https://doi.org/10.1080/00324728.2021.1939406.

Gazier B. (2003), *Tout "Sublimes". Vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.

Gazzetta Ufficiale (2015), *Legge 8 settembre 2015, n. 155*, in G.U. Serie Generale n. 207 dell'8 settembre 2015, https://www.gazzettaufficiale.it/eli/id/2015/09/8/15G00155/sg.

Gergen K.J. - Gergen M.M. (1988), *Narrative and the self as relationship*, in «Advances in Experimental Social Psychology», 21, pp. 17-56.

Gershuny J. (2003), *Changing times. Work and leisure in postindustrial society*, Oxford, Oxford University Press.

Giannini M.S. (1953), *Profili costituzionali della protezione sociale delle categorie lavoratrici*, in «Rivista giuridica del lavoro», I, pp. 1 ss.; ora in Id., *Scritti*, vol. III, Milano, Giuffrè, 2003, pp. 727 ss.

Giazitzoglu G.A. (2014), *Learning not to labour: a micro analysis of consensual male unemployment*, in «International Journal of Sociology and Social Policy», 34(5/6), pp. 334-348. doi: 10.1108/IJSSP-07-2013-0083.

Giddens A. (1999), *La terza via. Manifesto per la rifondazione della socialdemocrazia*, Milano, il Saggiatore.

Giorgi C. - Pavan I. (2021), *Storia dello Stato sociale in Italia*, Bologna, il Mulino.

Girardi S. - Pulignano V. - Maas R. (2019), *Activated and included? The social inclusion of social assistance beneficiaries engaged in "public works"*, in «International Journal of Sociology and Social Policy», 39(9-10), pp. 738-751.

Giubileo F. - Scarano G. (2024), *Le politiche attive*, in R. Brancati - C. Carboni (a cura di), *Verso la piena sottoccupazione. Come cambia il lavoro in Italia*, Roma, Donzelli Editore, pp. 167-184.

Giulianelli R. (2008), *L'industria carceraria in Italia. Lavoro e produzione nelle prigioni da Giolitti a Mussolini*, Milano, FrancoAngeli.

Giuliodori C. - Malavasi P. (2016), *Ecologia integrale*, Milano, Vita e Pensiero.

Gonalons-Pons P. - Gangl M. (2021), *Marriage and masculinity: Male-breadwinner culture, unemployment, and separation risk in 29 countries*, in «American Sociological Review», 86(3), pp. 465-502.

González-Val R. - Marcén M. (2018), *Unemployment and Marital Breakdown: The Spanish Case*, GLO Discussion Paper Series 220.

Gorz A. (1977), *Sette tesi per cambiare la vita*, Milano, Feltrinelli.

Gorz A. (1982), *Addio al proletariato. Oltre il socialismo*, Roma, Edizioni Lavoro.

Gorz A. (1988), *Metamorfosi del lavoro*, Torino, Bollati Boringhieri.

Gorz A. (1992), *Metamorfosi del lavoro. Critica della ragione economica*, Torino, Bollati Boringhieri.

Gosetti G. (2022), *La qualità della vita lavorativa. Lineamenti per uno studio sociologico*, Milano, FrancoAngeli.

Gottzén L. et al., *Routledge International Handbook of Masculinity Studies*, Routledge.

Gouvernement français (2023), *Réforme France Travail*, Paris, Ministère du Travail.

Gozzoli C. - Tamanza G. (1998), *Family Life Space. L'analisi metrica del disegno*, Milano, FrancoAngeli.

Gozzoli C. et al. (2012), *Il contributo del DSSVP, disegno simbolico dello spazio di vita professionale, allo studio delle identità lavorative: il caso di una casa circondariale*, in «Risorsa uomo», 1, pp. 59-76.

Gragnoli E. (2023), *Il lavoro e la rendita, il reddito di inclusione e il dovere di attivazione*, in «Argomenti di diritto del lavoro», 5, pp. 901 ss.

Graham C. - Pinto S. (2019), *Unequal hopes and lives in the USA: Optimism, race, place, and premature mortality*, in «Journal of Population Economics», 32(2), pp. 665-733.

Gramsci A. (1977), *Quaderni dal carcere*, Torino, Editori Riuniti.

Granaglia E. (2008), *«Universalismo selettivo» e contrasto della povertà: necessità, condizioni, criticità*, in L. Guerzoni (a cura di), *La riforma del welfare. Dieci anni dopo la «Commissione Onofri»*, Bologna, il Mulino, pp. 125 ss.

Grande M. (2003), *Bozzetti e opere* (1979), in Id., *La commedia all'italiana*, Roma, Bulzoni, pp. 89-121.

Granovetter M.S. (1973), *The strength of weak ties*, in «American Journal of Sociology», 78(6), pp. 1360-1380. https://doi.org/10.1086/225469.

Granovetter M.S. (1985), *Economic action and social structure: The problem of embeddedness*, in «American Journal of Sociology». https://doi.org/10.1086/228311.

Grant M. - Rees S. - Underwood M. - Froud R. (2019), *Obstacles to returning to work with chronic pain: in-depth interviews with people who are off work due to chronic pain and employers*, in «BMC Musculoskeletal Disorders», 20, pp. 1-15.

Greenberg D. - Walter J. - Knight G. (2013), *A cost-benefit analysis of the random assignment UK Employment Retention and Advancement Demonstration*, in «Applied Economics», 45(31), pp. 4335-4354. doi: 10.1080/00036846.2013.776664.

Greens/EFA Group (2024), *Policy Priorities 2024-2029*, Brussels, European Parliament.

Greer Ch. - McLaughlin E. (2010), *We Predict a Riot?: Public Order Policing, New Media Environments and the Rise of the Citizen Journalist*, in «The British Journal of Criminology», 50(6), pp. 1041-1059.

Greve B. - Hvinden B. - van Gerven M. - Blomquist P. (2021), *Nordic welfare states: still standing or changed by the Covid-19 crisis?*, in «Social Policy and Administration», 55(2), pp. 295-311.

Griep Y. - Kinnunen U. - Nätti J. - De Cuyper N. - Mauno S. - Mäkikangas A. - De Witte H. (2016), *The effects of unemployment and perceived job insecurity: a comparison of their association with psychological and somatic complaints, self-rated health and life satisfaction*, in «International Archives of Occupational and Environmental Health», 89, pp. 147-162.

Gualmini E. - Rizza R. (2013), *Le politiche del lavoro*, Bologna, il Mulino.

Guillemard A.-M. (2003), *L'âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement*, Paris, Armand Colin.

Hamermesh D.S. - Frazis H. - Stewart J. (2005), *Data Watch: the American time use survey*, in «Journal of Economic Perspectives», 19(1), pp. 221-232. https://doi.org/10.1257/0895330053148029.

Hazans M. (2007), *Looking for the workforce: The elderly, discouraged workers, minorities, and students in the Baltic labour markets*, in «Empirica», 34, pp. 319-349. doi: 10.1007/s10663-006-9029-5.

Heckman J.J. (1974), *Shadow prices, market wages, and labor supply*, in «Econometrica», 42(4), pp. 679-694. https://doi.org/10.2307/1913937.

Heckman J.J. - MaCurdy T.E. (1980), *A life cycle model of female labour supply*, in «Review of Economic Studies», 47(1), pp. 47-74. https://doi.org/10.2307/2297103.

Helsinger A. - Narine D. - Cummins P.A. - Yamashita T. (2023), *Engaging low-skilled adults in education and training: Exploring participation rates, challenges, and strategies*, in «Widening Participation and Lifelong Learning», 24, pp. 81-106.

Hemerijck A. (2002), *The Self-Transformation of the European Social Model(s)*, in G. Esping-Andersen et al., *Why we need a New Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.

Hemerijck A. (ed.) (2017a), *The Uses of Social Investment*, Oxford, Oxford University Press.

Hemerijck A. (2017b), *Social Investment and Its Critics*, in Id. (ed.), *The Uses of Social Investment*, Oxford, Oxford University Press.

Hendra R. - Riccio J. - Dorsett R. (2015), *Breaking the low pay, no pay cycle: the effects of the UK Employment Retention and Advancement programme*, in «IZA Journal of Labor Policy», 4, p. 14. doi: 10.1186/s40173-015-0042-9.

Hirsch P.B. (2021), *The Great Discontent*, in «Journal of Business Strategy», 42(6), pp. 439-442.

Hobfoll S.E. (1989), *Conservation of Resources theory: Its implications for stress, health, and resilience*, in «Applied Psychology», 38(1), pp. 1-20.

Hochschild A. (1989), *The Second Shift: Working Parents and the Revolution at Home*, New York, Viking Penguin.

Honneth A. (2025), *Il lavoratore sovrano. Lavoro e cittadinanza democratica*, Bologna, il Mulino.

Hopkins J. - Figaro K. (2021), *The great resignation: an argument for hybrid leadership*, in «International Journal of Business and Management Research», 9(4), pp. 393-400.

Hoyer P. - Steyaert C. (2015), *Narrative identity construction in times of career change: Taking note of unconscious desires*, in «Human Relations», 68(12), pp. 1837-1863.

Hu J. (2025), *The Digitization of Life. The Biopolitics in the Era of Digital Capitalism*, in «World Futures», 81(7), pp. 508-526.

Iacci P. (2024), *Smetto quando voglio. Il lavoro nel nuovo millennio tra quite quitting e silenzio organizzativo*, Milano, Egea.

Iavicoli S. et al. (2019), *Work Ability among Italian Bank Video Display Terminal Operators: Socio-Demographic, Lifestyle, and Occupational Correlates*, in «International Journal of Environmental Research and Public Health», 16, 1653, pp. 1-12.

Ibarra H. (2005), *Identity transitions: Possible selves, liminality and the dynamics of career change*, Insead Fontainbleau, vol. 51.

Ichino P. (2008), *Fondata sul lavoro, non sui privilegi* [intervista], in D. Messina (a cura di), *Salviamo la Costituzione italiana*, Milano, Bompiani, pp. 123-145.

Ichino P. (2018), *La casa nella pineta: storia di una famiglia borghese del novecento*, Milano, Giunti.

Ilmarinen J. (2006), *Towards a Longer Worklife: Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*, Finnish Institute of Occupational Health.

Ilo (2016), *Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, urly.it/3p03x

Ilo (2019), *Persons outside the labour force: How inactive are they really?*, in «Spotlight on work statistics», 8.

Ilo (2019), *Skills for a greener future: A global view based on 32 country studies*, Geneva, International Labour Organization.

Ilo (2021), *ILO Monitor: Covid-19 and the world of work*, 7th edition.

Ilo (2023), *Resolution concerning statistics of work, employment and labour underutilization (including amendments). Adopted by the 21st International Conference of Labour Statisticians (October 2023).* https://www.ilo.org/resource/resolution-concerning-statistics-work-employment-and-labour.

Ilostat (2019), *Persons outside the labour force: How inactive are they really? Delving into the potential labour force with ILO harmonized estimates.* Disponibile online: https://ilostat.ilo.org/persons-outside-the-labour-force-how-inactive-are-they-really/.

Immervoll H. - Knotz C. (2018), *How Demanding are Activation Requirements for Jobseekers*, in «OECD Social, Employment and Migration Working Papers», 215, OECD.

Inail (2017), *La metodologia per la valutazione e gestione del rischio stress lavoro-correlato*, Roma, INAIL.

Inglehart R. (1977), *The silent revolution. Changing values and political styles among Western publics*, Princeton, Princeton University Press (trad. it. a cura di M. Rodriguez, *La rivoluzione silenziosa*, con una nota metodologica di R. Mannheimer, Milano, Rizzoli, 1983).

Ingold B.J. (2024), *Welfare Policy: The Role of Social Protection and Active Labour Market Programmes in the Future of Work*, in *The Handbook for the Future of Work*, Routledge.

Institute of Public Affairs (2017), *The disappearing Australian working man*. urly.it/3p03y.

Iori V. - Rampazi M. (2008), *Nuove fragilità e lavoro di cura*, Milano, Unicopli.

Isfol (1987), *Formazione e lavoro di handicappati. Analisi della situazione nazionale e definizione di un modello integrato per la programmazione territoriale*, Milano, FrancoAngeli.

Isfol-Censis (1977), *Atteggiamenti dei giovani nei confronti del lavoro: indagine Isfol-Censis su un campione di giovani tra i 15 e i 24 anni*, in «Quaderni di formazione Isfol», 38-39.

Istat (1971), *Indagine speciale sulle persone non appartenenti alle forze di lavoro*, Supplemento straordinario al «Bollettino mensile di statistica», 11, novembre.

Istat (2006a), *Il sistema di indagini sociali multiscopo. Contenuti e metodologia delle indagini*, Roma, Istat (Metodi e norme, 31).

Istat (2006b), *La rilevazione sulle forze di lavoro: contenuti, metodologie, organizzazione*, Roma, Istat (Metodi e norme, 32).

Istat (2015), istat.it. https://www.istat.it/it/files//2015/05/Glossario1.pdf.

Istat (2020), *Il mercato del lavoro 2020: Una lettura integrata*, in «istat.it».

Istat (2022a), *Il mercato del lavoro. III trimestre 2022*, in «Statistiche flash», 14/12/2022.

Istat (2022b), *Il mercato del lavoro: una lettura integrata*, in *Istat* (III trimestre 2022). https://www.istat.it/it/files//2022/12/Mercato-del-lavoro-III-trim_2022.pdf.

Istat (2023a), *Rapporto Annuale sulla situazione del Paese*, Roma, Istat.

Istat (2023b), *Report Indicatori Demografici anno 2022*, in «istat.it». https://www.istat.it/it/files/2023/04/indicatori-anno-2022.pdf.

Istat (2023c), *Rilevazione sulle Forze di Lavoro (RFL)*, 4 giugno. https://www.istat.it/it/archivio/8263.

Istat (2024) *Rilevazione Continua sulle Forze di Lavoro – Annuale*, UniData - Bicocca Data Archive, Milano. Codice indagine SN267. Versione del file di dati 1.0.

Istat (2024), *Forze di lavoro*, Roma, Istat.

Istat (2024), *Noi Italia – Indicatori socio-economici. Occupazione e disoccupazione: Inattivi 15-64 anni*. Disponibile online: https://noi-italia.istat.it/pagina.php?L=0&categoria=4&dove=ITA.

Istat (2025), *Esplora dati* [Database online]. Disponibile online: https://esploradati.istat.it/databrowser/#/it/dw/categories/IT1,Z0500LAB,1.0/LAB_OFFER.

Istat (2025), *La pratica sportiva in Italia*, in «Statistiche Today», 30/6/2025.

Istat (2025), *Rapporto annuale 2025. La situazione del Paese*, Roma, Istituto Nazionale di Statistica. Disponibile online: https://www.istat.it/it/archivio/291192.

Istat (2026), *Rilevazione sulle forze di lavoro (RFL)*. Disponibile online: https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/forze-lavoro/.

Jahoda M. - Lazarsfeld P.F. - Zeisel H. (1986), *I disoccupati di Marienthal* (1933), Roma, Edizioni Lavoro (ed. or. *Die Arbeitslosen von Marienthal: Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langdauernder Arbeitslosigkeit. Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie*, Leipzig, Verlag von S. Hirzel, 1933).

Jannaccone Pazzi R. (1971), *L'evoluzione delle forze di lavoro italiane nel periodo 1959-68: un tentativo di interpretazione*, in R. Jannaccone Pazzi - A. Ciorli, *I tassi di attività della popolazione italiana. Reattività ciclica e modificazioni di struttura*, Milano, Ilses.

Jenkins A. (2024), *Cumulative advantage and learning in mid-life*, in «Studies in Continuing Education», 46, pp. 121-138.

Jensen P.R. (2021), *Alternative logics: A discursive approach to normative and alternative organizing*, in «Human Relations», 74(8), pp. 1156-1177.

Jimenez L. - Walkerdine V. (2011), *A psychosocial approach to shame, embarrassment and melancholia amongst unemployed young men and their fathers*, in «Gender and Education», 23(2), pp. 185-199.

Jivraj S. - Alao C. (2023), *Are ethnic employment penalties mitigated in deprived neighbourhoods and in ethnically dense neighbourhoods?*, in «Population, Space and Place», 29, p. e2646. doi: 10.1002/psp.2646.

Johnsen C.G. - Sørensen B.M. (2015), *'it's capitalism on coke!': From temporary to permanent liminality in organization studies*, in «Culture and Organization», 21(4), pp. 321-337.

Jones C. (2012), *Entrepreneurship, crisis, critique*, in *Handbook on organisational entrepreneurship*, Edward Elgar Publishing, pp. 116-133.

Jones S.R.G. - Riddell W.C. (1999), *The Measurement of Unemployment: an Empirical Approach*, in «Econometrica», 67, pp. 147-162.

Kabisch S. - Wenschuh S. - Buccellato P. - Spranger J. - Pfeiffer A.F.H. (2021), *Affordability of different isocaloric healthy diets in Germany: An assessment of food prices for seven distinct food patterns*, in «Nutrients», 13(9), p. 3037. doi: 10.3390/nu13093037.

Kamerāde D. - Wang S. - Burchell B. - Balderson S.U. - Coutts A. (2019), *A shorter working week for everyone: How much paid work is needed for mental health and well-being?*, in «Social Science and Medicine», 241, p. 112353.

Kampen T. - Tonkens E. (2019), *A Personalised Approach in Activation. Workfare Experiences with Activation Practitioners*, in «European Journal of Social Work», 22(6), pp. 1038-1049.

Kampen T. - Veldboer L. - Kleinhans R. (2019), *The obligation to volunteer as fair reciprocity? Welfare perceptions of giving back to society*, in «Voluntas», 30, pp. 991-1005.

Kanji S. - Cahusac E. (2015), *Who am I? mothers' shifting identities, loss and sensemaking after workplace exit*, in «Human Relations», 68(9), pp. 1415-1436.

Karasek R. - Theorell T. (1990), *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*, New York, Basic Books.

Keynes J.M. (1991), *La fine del laissez faire ed altri scritti*, Torino, Bollati Boringhieri (ed. or. *Economic Possibilities for our Grandchildren*, in *The Collected Writings of J.M. Keynes*, vol. IX, London, Macmillan, 1972, pp. 321-332).

Killewald A. (2016), *Money, work, and marital stability: Assessing change in the gendered determinants of divorce*, in «American Sociological Review», 81(4), pp. 696-719.

Killewald A. - Gough M. (2010), *Money Isn't Everything: Wives' Earnings and Housework Time*, in «Social Science Research», 39(6), pp. 987-1003.

Klotz A. - Zimmerman R. (2015), *On the Turning Away: An Exploration of the Employee Resignation Process*, in *Research in Personnel and Human Resources Management*, Emerald Group Publishing.

Knight C.R. - Brinton M.C. (2017), *One Egalitarianism or Several? Two Decades of Gender-Role Attitude Change in Europe*, in «American Journal of Sociology», 112(5), pp. 1485-1532.

Knijn T. - Hiah J. (2019), *Coping with the Participation Act: Welfare Experiences in the Netherlands*, in «Ethos Consortium Working Papers», Utrecht University.

Koechlin D. (2015), *The critique of alienated labor: Marx, Marcuse and countermodels of the 1960s*, in «Revue française d'études américaines», 4, pp. 183-195.

Kofman E. (1999), *Female "Birds of Passage" a Decade Later: Gender and Immigration in European Union*, in «International Migration Review», XXXIII(2), pp. 269-299.

Kracauer S. (2001), *Da Caligari a Hitler: una storia psicologica del cinema tedesco*, Torino, Lindau (ed. or. *From Caligari to Hitler. A Psychological History of the German Film*, New York, Princeton University Press, 1947).

Krueger A.B. (2017), *Where have all the workers gone? An inquiry into the decline of the U.S. Labor force participation rate*, in «Brookings Papers on Economic Activity». https://doi.org/10.1353/eca.2017.0012.

Krueger A.B. - Cramer J. - Cho D. (2014), *Are the Long-Term Unemployed on the Margins of the Labor Market?*, in «Brookings Papers on Economic Activity (Spring)», pp. 229-280.

Kruse T. - Dellink R. - Chateau J. (2017), *Employment Implications of Green Growth: Linking jobs, growth, and green policies*, Oecd Report for the G7 Environment Ministers.

Kuzior A. et al. (2022), *Great Resignation-Ethical, Cultural, Relational, and Personal Dimensions of Generation Y and Z Employees' Engagement*, in «Sustainability», 14(11), p. 6764.

Kvale S. (2009), *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing*, London, Sage.

La France Insoumise (2022), *L'Avenir en commun*, Paris.

La France Insoumise (2024), *Programme 2024 - L'Avenir en commun*, Paris.

La Malfa G. - Vinci S. (1979), *Il saggio di partecipazione della forza lavoro in Italia*, in «L'Industria», 4, pp. 443-469.

La Rosa M. (1983), *Qualità del lavoro e teorie socio-lavoriste*, in «Quaderni di Sociologia», 32(2), pp. 45-72.

Laaksonen M. - Gould R. - Liukko J. (2018), *Labor market position after a rejection of a disability pension application: a register-based cohort study*, in «Disability and Rehabilitation», 40(25), pp. 3022-3029. doi: 10.1080/09638288.2017.1367039.

Labanca N. (a cura di) (2016), *Guerra e disabilità. Mutilati e invalidi italiani e primo conflitto mondiale*, Milano, Unicopli.

Ladge J.J. - Greenberg D.N. (2015), *Becoming a working mother: Managing identity and efficacy uncertainties during resocialization*, in «Human Resource Management», 54(6), pp. 977-998.

Lafargue P. (2013), *Il diritto alla pigrizia*, a cura di F. Rubini, Trieste, Asterios.

Lafargue P. - Russell B. (1993), *Economia dell'ozio*, a cura di D. De Masi, Milano, Olivares.

Lamb J. - Bower P. - Rogers A. - Dowrick C. - Gask L. (2012), *Access to mental health in primary care: a qualitative meta-synthesis of evidence from the experience of people from 'hard to reach' groups*, in «Health», 16(1), pp. 76-104.

Land C. - King D. (2014), *The question of organization: A manifesto for alternatives*, in «Ephemera Theory and Politics in Organization», 14(4), pp. 923-950.

Lanza Queiroz B. - Alves Ferreira M. (2021), *The evolution of labor force participation and the expected length of retirement in Brazil*, in «The Journal of the Eco-

nomics of Ageing», 18. https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2212828X20300694.

Laruffa F. (2022a), *Re-thinking Work and Welfare for the Social-Ecological Transformation*, in «Sociologica», 16(1), pp. 123-151.

Laruffa F. (2022b), *The dilemma of "sustainable welfare" and the problem of the future in capacitating social policy*, in «Sustainability: Science, Practice and Policy», 18(1), pp. 822-836.

Laruffa F. - McGann M. - Murphy M.P. (2022), *Enabling Participation Income for an Eco-Social State*, in «Social Policy and Society», 21(3), pp. 508-519.

Latouche S. (2023), *Lavorare meno, lavorare diversamente o non lavorare affatto*, Torino, Bollati Boringhieri.

Latreille P.L. - Murphy P.D. - Sloane P.J. - Blackaby D.H. - O'Leary N.C. (2006), *How Far and For How Much? Evidence on Wages and Potential Travel-to-Work Distances from a Survey of the Economically Inactive*, in «IZA Discussion Paper», 1976, February (https://www.iza.org/publications/dp/1976/how-far-and-for-how-much-evidence-on-wages-and-potential-travel-to-work-distances-from-a-survey-of-the-economically-inactive).

Laurent E. (2021), *From Welfare to Farewell: The European Social-ecological State Beyond Economic Growth*, in «ETUI Research Paper», 2021.04.

Lega (2022), *Programma elettorale della Lega per Salvini Premier - Elezioni politiche 25 settembre 2022*, Milano.

Lega (2024), *Programma per le elezioni europee 2024*, Milano.

Lehner L. - Tamesberger D. (2024), *Unemployment and labor market policies*, in *Handbook of Social Infrastructure*, Edward Elgar Publishing, pp. 122-143.

Leonardi E. (2017), *Attualità dell'ecologia politica di André Gorz. Note su Ecologia e libertà (1977) a quarant'anni dalla sua pubblicazione*, in «Etica e Politica/Ethics and Politics», 19(3), pp. 155-167.

Leonelli L. - Milotta M. - Contiero R. (2025), *The Great Resignation: A Scoping Review*, in «Sociologia del lavoro», 171, pp. 33-54.

Lerch B. (2022), *Robots and Non-Participation in the US: Where Have All the Workers Gone?*, in «SSRN Electronic Journal». https://doi.org/10.2139/ssrn.4037047.

Les Républicains (2022), *Projet présidentiel*, Paris.

Les Républicains (2024), *Projet pour la France - Elections européennes 2024*, Paris.

Levi Sandri L.R. (1953), *Linee di una teoria giuridica della previdenza sociale*, Milano, Giuffrè.

Levine-Clark M. (2015), *Unemployment, Welfare, and Masculine Citizenship: So Much Honest Poverty in Britain, 1870-1930*, London, Palgrave Macmillan UK.

Lindbeck A. - Snower D.J. (1994), *Patterns of unemployment: An insider-outsider analysis*, in «CEPR Discussion Paper Series», 960.

Livi M. (2023), *'I certainly wouldn't call it work anymore'. The reconfiguration of work in Italy during the 1970s from a historical semantics perspective*, in «OeZG. Austrian Journal of Historical Studies», 34(2), pp. 175-198.

Lodigiani R. (2008), *Welfare attivo. Apprendimento continuo e nuove politiche del lavoro in Europa*, Trento, Erickson.

Lodigiani R. (2018), *Lavoratori e cittadini*, Milano, Vita e Pensiero.

Lodigiani R. (2021), *Un nuovo legame con il lavoro del welfare (post) pandemico*, in «Sociologia», 2, pp. 45-55.

Lodigiani R. - Maino F. (2022), *Minimum income, active inclusion, and work requirements in Europe: Insights from community service projects introduced by Italian Citizenship Income*, in «Stato e Mercato», 3(126), pp. 369-407. doi: 10.1425/106572.

Lodigiani R. - Maino F. (2024), *L'attivazione fuori mercato nel contrasto alla povertà. I Progetti utili alla collettività: un'opportunità per chi?*, in «La rivista delle politiche sociali», 1, pp. 115-138.

Lodigiani R. - Martinelli M. (2002), *Dentro e oltre i post-fordismi. Impresa e lavoro in mutamento tra analisi teorica e ricerca empirica*, Milano, Vita e Pensiero.

Lodigiani R. - Vergani A. (2024), *Formazione e inclusione nella prospettiva dell'Investimento sociale*, in A. Carreri - G. Gosetti (a cura di), *Interpretare il lavoro: chiavi e traiettorie*, Milano, FrancoAngeli, pp.155-173.

Lodigiani R. - Zanfrini L. (2010), *Editoriale*, in «Sociologia del lavoro», 117(1), pp. 7-12.

Lötters F. - Carlier B. - Bakker B. - Borgers N. - Schuring M. - Burdorf A. (2013), *The influence of perceived health on labour participation among long-term unemployed*, in «Journal of Occupational Rehabilitation», 23, pp. 300-308.

Loy G. (2009), *Una repubblica fondata sul lavoro*, in «Giornale di diritto del lavoro e di relazioni industriali», 122, pp. 197-238.

Lu Z. - Wang S. - Ling W. - Guo Y. (2023), *Gig work and mental health during the Covid-19 pandemic: A gendered examination of comparisons with regular employment and unemployment*, in «Social Science and Medicine», 337.

Lundberg S. - Pollak R.A. (1993), *Separate spheres bargaining and the marriage market*, in «Journal of Political Economy», 101(6), pp. 988-1010. https://doi.org/10.1086/261912.

Mabellini S. (2022), *La Corte costituzionale aggiunge un nuovo tassello nel complicato mosaico dei requisiti di accesso alle provvidenze sociali*, in «Giurisprudenza costituzionale», 1, pp. 414 ss.

Maclean M. - Harvey C. - Gordon J. - Shaw E. (2015), *Identity, storytelling and the philanthropic journey*, in «Human Relations», 68(10), pp. 1623-1652.

MaCurdy T.E. (1981), *An empirical model of labor supply in a life-cycle setting*, in «Journal of Political Economy», 89(6), pp. 1059-1085. https://www.jstor.org/stable/1837184.

Magnani M. (2010), *Il salario minimo legale*, in «Rivista italiana di diritto del lavoro», I, p. 769.

Malaguti E. (2020), *Educarsi in tempi di crisi: resilienza, pedagogia speciale, processi inclusivi e intersezioni*, Fano (PU), Aras Edizioni.

Malavasi P. (1998), *L'impegno ontologico della pedagogia*, Brescia, La Scuola.

Malavasi P. (2007), *L'impresa della sostenibilità*, Milano, Vita e Pensiero.

Malavasi P. (2011), *L'ambiente conteso*, Milano, Vita e Pensiero.

Malavasi P. (2017), *Scuole, Lavoro! La sfida educativa dell'alternanza*, Milano, Vita e Pensiero.

Malavasi P. (2020), *Insegnare l'umano*, Milano, Vita e Pensiero.

Malavasi P. (2022), *PNRR e Formazione. La via della transizione ecologica*, Milano, Vita e Pensiero.

Malin B.J. (2005), *American Masculinity Under Clinton: Popular Media and the Nineties "crisis of Masculinity"*, Peter Lang.

Maloney T. - Ratti R.A. (1988), *Divergent trends in the discouragement of adult men, adult women, and teenagers: 1970-1986*, in «Economics Letters», 28(1), pp. 93-96. https://doi.org/10.1016/0165-1765(88)90078-X.

Maloney T. - Ratti R.A (1988), *The decline of the male labor force participation rate and the role of discouraged workers*, in «Work and Occupations», 15(3), pp. 321-339.

Manser M. - Brown M. (1980), *Marriage and household decision-making: A bargaining analysis*, in «International Economic Review», 21(1), pp. 31-44. https://doi.org/10.2307/2526238.

Mäntyneva P. - Hiilamo H. (2024), *How did COVID-19 Social Security Measures Resemble Universal Basic Income? A Comparative Study of OECD Countries*, in «Social Policy and Society».

Marcaletti F. (2007), *L'orizzonte del lavoro. Il prolungamento dell'esperienza professionale nell'ageing society*, Milano, Vita e Pensiero.

Marcaletti F. (2011), *L'età*, in L. Zanfrini (a cura di), *Sociologia delle differenze e delle diseguaglianze*, Milano, Zanichelli, pp. 97-115.

Marchetti A. (2010), *Il tempo e il denaro. Saggi sul tempo di lavoro dall'età classica all'epoca della globalizzazione*, Milano, FrancoAngeli.

Marchetti A. (2017), *Per una ripresa del dibattito sul tempo di lavoro*, in «Quaderni Rassegna sindacale», 18(3), pp. 85-98.

Mari G. (2019), *Ozio e lavoro in Paul Lafargue*, in A. Allegra - F.F. Calemi - M. Moschini (a cura di), *Alla fontana di Silöe. Studi in onore di Carlo Vinti*, Napoli, Orthotes, pp. 317-324.

Mari G. (2024), *Introduzione generale*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Mari G. (2024), *Lavoro individuale, lavoro sociale, nuovo senso del lavoro. Teologie del lavoro e cultura economica*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press, pp. 1-19.

Mari G. - Ammannati F. - Brogi S. - Faitini T. - Fermani A. - Seghezzi F. - Tonarelli A. (a cura di) (2024), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Marks A. (2023), *The Gret Resignation in the UK-reality, fake news or something in between?*, in «Personnel Review», 52(2), pp. 408-414.

Markus H. - Nurius P. (1986), *Possible selves*, in «American Psychologist», 41(9), p. 954.

Marsden P.V. (2002), *Egocentric and sociocentric measures of network centrality*, in J. Scott - P.J. Carrington (eds.), *The SAGE Handbook of Social Network Analysis*, SAGE Publications, pp. 408-422.

Marx K. (1867), *Das Kapital*, Hamburg, Meissner.

Maslach C. - Leiter M.P. (2016), *Understanding burnout: New models*, in «Current Directions in Psychological Science», 25(2), pp. 103-107.

Mazzoli S. (2024), *Lifelong Learning and New Competences: A Trans-Disciplinary Study on the Phenomenon of Inactivity in Adult Men*, in «Formazione e insegnamento», 22, pp. 39-46.

McCall J.J. (1970), *Economics of information and job search*, in «Quarterly Journal of Economics», 84, 1, pp. 113-126. https://doi.org/10.2307/1879403.

McCarty C. - Lubbers M.J. - Vacca R. - Molina J.L. (2019), *Conducting Personal Network Research: A Practical Guide*, SAGE Publications.

McGann M. (2020), *The political economy of welfare in a time of coronavirus: Post-productivism as a state of exception*, in «Irish Journal of Sociology», 28(2), pp. 225-230.

McGann M. - Murphy M.P. - Whelan N. (2020), *Workfare redux? Pandemic unemployment, labour activation and the lessons of post-crisis welfare reform in Ireland*, in «International Journal of Sociology and Social Policy», 40(9/10), pp. 963-978.

McGuire-Snieckus R. - Caulfield L. (2018), *An evaluation of Talent 4...: a programme to identify talent and skills for prisoners, disadvantaged, unemployed, and vul-*

nerable groups, in «International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology», 62(11), pp. 3460-3484.

McKinnon K. - Kennedy M. - Barraket J. - Decotta T. (2020), *Is being in work good for wellbeing? Work Integration Social Enterprises in regional Australia*, in «Australian Geographer», 51, pp. 361-375.

Méda D. (1995), *Le travail: une valeur en voie de disparition*, Paris, Aubier.

Méda D. (1997), *Società senza lavoro. per una nuova filosofia dell'occupazione*, Milano, Feltrinelli.

Mengali F. (2024), *Uno stato in salute: il lavoro in Hobbes e nel XVII secolo inglese come terapia per il benessere sociale e economico contro l'ozio*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Mengoni L. (1990), *I problemi del metodo nella ricerca civilistica oggi in Italia*, in «Rivista critica di diritto privato», pp. 7-24 e 263-270; ora anche in Id., *Scritti*, vol. I, *Metodo e teoria giuridica*, a cura di C. Castronovo - A. Albanese - A. Nicolussi, Milano, Giuffrè, 2011, pp. 179 ss.

Mengoni L. (1993), *Per una dogmatica dei diritti fondamentali*, in Aa.Vv., *Giornate in onore di Angelo Falzea*, Milano, Giuffrè, pp. 47 ss.; ora anche in Id., *Scritti*, vol. I, *Metodo e teoria giuridica*, a cura di C. Castronovo - A. Albanese - A. Nicolussi, Milano, Giuffrè, 2011, pp. 255 ss.

Mengoni L. (1996), *La repubblica tra diritti inviolabili dell'uomo e doveri inderogabili di solidarietà*, in M. Napoli (a cura di), *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, Milano, Vita e pensiero; ora in Id., *Scritti*, vol. I, *Metodo e teoria giuridica*, Milano, Giuffrè, 2011, pp. 139 ss.

Mengoni L. (1998), *Fondata sul lavoro: la Repubblica tra diritti inviolabili dell'uomo e doveri inderogabili di solidarietà*, in M. Napoli (a cura di), *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, Milano, Vita e Pensiero, pp. 3 ss.; ora anche in Id., *Il lavoro nella dottrina sociale della Chiesa*, a cura di M. Napoli, Milano, Vita e Pensiero, 2004, pp. 61 ss.

Merton R.K. (1987), *Three Fragments from a Sociologist's Notebooks: Establishing the Phenomenon, Specified Ignorance, and Strategic Research Materials*, in «Annual Review of Sociology», 13, pp. 1-28.

Milner A. et al. (2014), *Meta-analysis of the relationship between unemployment and suicide*, in «International Journal of Epidemiology».

Milner A. - Krnjacki L. - Butterworth P. - Kavanagh A. - LaMontagne A.D. (2015), *Does disability status modify the association between psychosocial job quality and mental health? A longitudinal fixed-effects analysis*, in «Social Science and Medicine», 144, pp. 104-111.

Mincer J. (1974), *Schooling, experience, and earnings*, New York, Columbia University Press.

Mingione E. (1997), *Sociologia della vita economica*, Roma, Carocci.

Mingione E. (2003), *Sociologia della vita economica*, Roma, Carocci.

Mingione E. - Pugliese E. (2020), *Il lavoro*, Roma, Carocci.

Ministero della Salute (2020), *Piano Nazionale della Prevenzione 2020-2025*, Roma.

Ministero della Salute (2023), *Rapporto sulle nascite in Italia, i dati del 2022*, Roma, Ministero della Salute. https://www.salute.gov.it/portale/news/p3_2_1_1_1.jsp?lingua=italiano&menu=notizie&p=dalministero&id=6315.

Mitra S. (2007), *The reservation wages of social security disability insurance beneficiaries*, in «Social Security Bulletin», 67(4), pp. 89-111.

Modigliani F. - Brumberg R. (1954), *Utility analysis and the consumption function: An interpretation of cross-section data*, in K.K. Kurihara (ed.), *Post-Keynesian economics*, New Brunswick, NJ, Rutgers University Press, pp. 388-436.

Molinari A. (2021), *Tra impatto ecologico e sviluppo umano integrale: tracce di Economy of Francesco*, in A. Vischi (a cura di), *Im-patto sul territorio. Lavoro, giovani, ecologia integrale*, Lecce, Pensa Editore.

Monaci M. - Zanfrini L. (2022), *Il "posto" della dimensione religiosa e spirituale nei fenomeni organizzativi: è il momento di decollare*, in «Sociologia del lavoro», 162, pp. 33-59.

Montalbetti K. (2024), *La valutazione in campo educativo e formativo*, Milano, Vita e Pensiero.

Montuschi L. (1976), *Commento all'art. 32 Cost.*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione (artt. 25-34)*, Bologna, Zanichelli.

Monzani D. - Greco A. - Steca P. (2012), *Le ricerche quantitative e i sondaggi sui valori in Italia negli anni Settanta ad oggi: una rassegna ragionata*, in «Rassegna di psicologia», 2, pp. 73-90.

Moran R.E. - Shaikh S.J. (2022), *Robots in the News and Newsrooms: Unpacking Meta-Journalistic Discourse on the Use of Artificial Intelligence in Journalism*, pp. 1756-1774. doi: 10.1080/21670811.2022.2085129.

Moreira A. - Margarita L. - Coda Moscarola F. - Roumpakis A. (2021), *In the eye of the storm…again! Social policy responses to Covid-19 in Southern Europe*, in «Social Policy and Administration», 55(2), pp. 339-357.

Morel M. - Palier B. - Palme J. (eds.) (2012), *Towards a Social Investment Welfare State? Ideas, policies and challenges*, Bristol, Policy Press.

Mortari L. (2023), *Sull'etica della cura*, Milano, Vita e Pensiero.

Mortati C. (1954), *Il Lavoro nella costituzione*, in «Diritto del lavoro», pp. 184 ss.; ora in L. Gaeta (a cura di), *Costantino Mortati e "Il lavoro nella Costituzione": una rilettura*, Milano, Giuffrè, 2005.

Mortati C. (1961), *La tutela della salute nella Costituzione italiana*, in «Rivista degli infortuni e delle malattie professionali», I, pp. 1 ss.

Mortensen D.T. (1970), *Job search, the duration of unemployment, and the Phillips curve*, in «American Economic Review», 60(5), pp. 847-862.

Mortensen D.T. - Pissarides C.A. (1994), *Job creation and job destruction in the theory of unemployment*, in «Review of Economic Studies», 61(3), pp. 397-415. https://doi.org/10.2307/2297896.

Mougin A. (2013), *Comment expliquer la persistance du chômage en période de relance?*, in «Regards croisés sur l'économie», 13, pp. 128-132.

Movimento 5 Stelle (2022), *Programma elettorale - Elezioni politiche 2022*, Roma.

Movimento 5 Stelle (2024), *Programma elezioni europee 2024*, Roma.

Murru F. - Carlo S. (2025), *AI and newsmaking: an exploratory investigation of discourses and practices in Italian newsrooms*, in «Online Media and Global Communication», 4(3), pp. 554-569. doi: https://doi.org/10.1515/omgc-2025-0045.

Musso S. (2023), *Tempo di lavoro, tempo di vita. Qualche riflessione dalla storia*, in «Lavoro Diritti Europa», 2.

Musso S. (2025), *Tempo, orario e lavoro salariato. Una ricostruzione storica*, in «Quaderni Rassegna sindacale», 26(1), pp. 13-22.

Myck M. - Reed H. (2005), *A Review of Static and Dynamic Models of Labour Supply and Labour Market Transitions*, The Institute For Fiscal Studies.

Nagatomi K. - Ishitake T. - Hara K. - Shigemoto A. - Hoshiko M. - Tsuji Y. - Muramoto J. (2010), *Association between the transition from unemployment to re-employment after abrupt bankruptcy and depressive symptoms*, in «The Kurume Medical Journal», 57(3), pp. 59-66.

Naldini M. (2003), *The Family in the Mediterranean Welfare States*, London, Frank Cass.

Naldini M. - Saraceno C. (2011), *Conciliare famiglia e lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazioni*, Bologna, il Mulino.

Napoli M. (2006), *Povertà vecchie e nuove e diritto del lavoro*, in «Jus», 1, pp. 61 ss.

Napoli M. (2008), *Le norme costituzionali sul lavoro alla luce dell'evoluzione del diritto del lavoro*, in «Jus», 1, pp. 60 ss.

Natoli G. - Morelli G. (2025), *Le conseguenze della felicità negata. Anti-work e fuga dal lavoro secondo Domenico De Masi*, in «Sociologia del lavoro», 171, pp. 186-205.

Nayak A. (2006), *Displaced masculinities: Chavs, youth and class in the post-industrial city*, in «Sociology», 40(5), pp. 813-831.

Nazar G. - Van der Heijden B.I. (2014), *Possible selves and identity in relation to career development: Evidence from chilean male middle-aged managers' career narratives*, in «International Journal of Training and Development», 18(1), pp. 66-77.

Negri N. - Saraceno C. (2000), *Povertà, disoccupazione ed esclusione sociale*, in «Stato e Mercato», 59, pp. 175-210.

Negri S. (2024), *Harry Braverman e l'analisi sulla degradazione del lavoro nel capitalismo monopolistico: dall'operaio di mestiere alle figure dell'industria, dei servizi e del commercio al dettaglio*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Nicaise I. (2002), *The active welfare state: the response to social exclusion?*, in «Vives Lecture», 23 April, Bruges.

Nixon D. (2006), *'I just like working with my hands': Employment aspirations and the meaning of work for low-skilled unemployed men in Britain's service economy*, in «Journal of Education and Work», 19(2), pp. 201-217. https://doi.org/10.1080/13639080600668051.

Nixon D. (2009), *"I can't put a smiley face on": Working-class masculinity, emotional labour and service work in the "New Economy"*, in «Gender, Work and Organization», 16(3), pp. 300-322.

Nock S.L. (1998), *Marriage in men's lives*, in *Men in families*, Psychology Press, pp. 227-237.

Norberto M.J. - Rodríguez-Santos L. - Cáceres M.C. - Montanero J. (2021), *Analysis of consultation demand in a mental health centre during the recent economic recession*, in «Psychiatric Quarterly», 92(1), pp. 15-29.

Nordic Council of Ministers (2021), *Nordic Labour Markets and the Covid-19 Crisis.*

Norström F. et al. (2014), *Unemployment and self-rated health: a meta-analysis*, in «Public Health».

Nurmela K. - Heikkinen V. - Hokkanen R. - Ylinen A. - Uitti J. - Mattila A. - Joukamaa M. - Virtanen P. (2015), *Identification of alcohol abuse and transition from long-term unemployment to disability pension*, in «Scandinavian Journal of Public Health», 43(5), pp. 518-524. https://doi.org/10.1177/1403494815580149

Nwaru C.A. - Kivimäki M. - Pentti J. - Vahtera J. - Virtanen P. (2018), *Sickness absence in a re-employment program as a predictor of labor market attachment among long-term unemployed individuals: A 6-year cohort study in Finland*, in «Scandinavian Journal of Work, Environment and Health», 44(5), pp. 496-502. https://doi.org/10.5271/sjweh.3742.

Occorsio E. - Scarpetta S. (2022), *Un mondo diviso. Come l'occidente ha perso crescita e coesione sociale*, Roma-Bari, Laterza.

Oecd (2020), *Public employment services in the frontline for jobseekers, workers and employers*, https://www.oecd.org/en/publications/public-employment-services-in-the-frontline-for-employees-jobseekers-and-employers_c986ff92-en/full-report.html.

Oecd (2022), *Sickness, Disability and Work: Breaking the Barriers*.

Oecd (2023), *OECD Employment Outlook 2023: Artificial intelligence and the labour market*, OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/08785bba-en.

Oecd (2024), *Economic Survey Norway 2024*.

Oecd (2025), *Labour Force Statistics in OECD Countries: Sources, Coverage and Definitions*. Disponibile online.

Oecd (2025), *OECD Employment Outlook 2025*, Paris, OECD Publishing.

Ogujiuba K. - Cornelissen M. (2020), *Macroeconomic theory and unemployment: A comparison between the Keynesian and new classical model*, in «Œconomica».

Omnès C. - Bruno A.-S. (éds.) (2004), *Les mains inutiles. Inaptitudes au travail et emploi en Europe*, Paris, Editions Belin.

Orsi C.E. (2018), *Alle origini del reddito di cittadinanza. Teorie economiche e* welfare state *dal XVI secolo a oggi*, Firenze, Nerbini.

Oude Hengel K. - Robroek S.J.W. - Eekhout I. - van der Beek A.J. - Burdorf A. (2019), *Educational inequalities in the impact of chronic diseases on exit from paid employment among older workers: A 7-year prospective study in the Netherlands*, in «Occupational and Environmental Medicine», 76(10), pp. 718-725. https://doi.org/10.1136/oemed-2019-105788.

Oyserman D. - James L. (2011), *Possible identities*, in S.J. Schwartz - K. Luyckx - V.L. Vignoles (eds.), *Handbook of identity theory and research*, New York, Springer, pp. 117-145.

Paci M. (2005), *Nuovi lavori nuovo welfare. Sicurezza e libertà nella società attiva*, Bologna, il Mulino.

Palombi M. - Romano E. - Zoppoli P. (2022), *Un'analisi del tasso di mancata partecipazione al lavoro in Italia, Francia, Germania e Spagna: il ruolo di inattività e divari di genere*, in «MEF - Note Tematiche», 2.

Pandolfo A. (2006), *Momenti di storia della previdenza: subito prima e subito dopo la Carta costituzionale*, in «Diritto ed economia dello stato sociale», 0, pp. 63 ss.

Parenti G. (1951), *Sulla comparabilità internazionale delle statistiche dell'occupazione e della disoccupazione*, in «Rivista italiana di economia demografia e statistica», 5(3-4), pp. 64-71.

Parker M. - Cheney G. - Fournier V. - Land C. (2014), *Horizons of possibility: Challenge, co-optation and transformation*, in *The Routledge companion to alternative organization*, Routledge, pp. 359-372.

Partido Popular (2023), *Programa electoral elecciones generales*, Madrid.

Partido Popular (2024), *Programa electoral europeo 2024*, Madrid.

Partido Socialista Obrero Español (2024), *Programa electoral elecciones europeas 2024*, Madrid.

Partito Democratico (2023), *Il nuovo PD - Documento programmatico*, Roma.

Partito Democratico (2024), *L'Europa che vogliamo - Manifesto elettorale 2024*, Roma.

Party of European Socialists (PES) (2024), *Manifesto for the 2024 European Elections*, Brussels.

Party of the European Left (2024), *European Elections Manifesto 2024: Principles and Proposals of the European Left*, Brussels.

Pascucci P. (2020), *Note critiche sparse a margine del reddito di cittadinanza*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale», 2, pp. 273 ss.

Paterson-Young C. (2021), *Covid-19: emerging needs for unemployed and economically inactive individuals*, in «Community, Work and Family», 24(5), pp. 507-511.

Pati L. (2007), *Pedagogia sociale. Temi e problemi*, Brescia, La Scuola.

Patriots for Europe (2024), *Political Declaration. European Parliament Group*, Brussels.

Patton M.Q. (2015), *Qualitative research and evaluation methods: Integrating theory and practice*, London, Sage.

Pedersen J. - Graversen B.K. - Hansen K.S. - Madsen I.E.H. (2024), *The labor market costs of work-related stress: A longitudinal study of 52,763 Danish employees using multi-state modelling*, in «Scandinavian Journal of Work, Environment and Health», 50(2), pp. 61-72.

Pennacchi L. (2024), *Lavoro e welfare oltre la distinzione tra «politiche economiche» e «politiche sociali»*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Pennacchi L. (2025), *Nonostante Hobbes. Lavoro, Antropologia, Democrazia*, Roma, Castelvecchi.

Pepin J.R. - Sayer L.C. - Casper L.M. (2018), *Marital status and mothers' time use: Childcare, housework, leisure, and sleep*, in «Demography», 55(1), pp. 107-133.

Persiani M. (1960), *Il sistema giuridico della previdenza sociale*, Padova, Cedam (rist. anast. 2010).

Persiani M. (1980), *La funzioni della pensione di reversibilità nella più recente giurisprudenza della Corte costituzionale*, in «Giurisprudenza costituzionale», I, p. 494.

Persichella V. (1990), *Cinquantenni fuori. Indagine sui prepensionati dello stabilimento siderurgico di Taranto*, Taranto, Regione Puglia, Assessorato alla cultura e P.I.

Pesenti L. (2021), *Il reddito di cittadinanza come risposta alla povertà: qualche valutazione sui risultati dell'applicazione*, in «Rivista giuridica del lavoro», 3, pp. 359 ss.

Petriglieri G. - Ashford S.J. - Wrzesniewski A. (2019), *Agony and ecstasy in the gig economy: Cultivating holding environments for precarious and personalized work identities*, in «Administrative Science Quarterly», 64(1), pp. 124-170.

Phelps E.S. (1999), *Premiare il lavoro. Come dare opportunità a chi rischia l'emarginazione*, Roma-Bari, Laterza (ed. or. *Rewarding work. How to restore participation and self-support to free enterprise*, Cambridge, Harvard University Press, 1997).

Pieroni L. - Tassinari A. - Greco S. (2023), *Temporary contracts and fertility outcomes in Italy*, in «Economic Modelling», 126, pp. 106-118.

Pierre P.V. - Fridberger A. - Wikman A. (2012), *Self-reported hearing difficulties, main income sources, and socio-economic status: A cross-sectional population-based study in Sweden*, in «BMC Public Health», 12, p. 874. https://doi.org/10.1186/1471-2458-12-874.

Pierson P. (2001), *Coping with Permanent Austerity: Welfare state Restructuring in Affluent Democracies*, in Id. (ed.), *The New Politics of the Welfare Stat*e, Oxford, Oxford University Press.

Pignataro F. (2022), *L'anti-work movement: e se il problema fosse il mercato del lavoro e non chi rifiuta un lavoro?*, La Città invisibile | perUnaltracittà | Firenze, 13 giugno.

Pirro F. (1999), *Umanizzazione del lavoro: storia e limiti di un paradigma*, in «Quaderni di sociologia», 21, pp. 168-188.

Pisani C. (2019), *Dignità del lavoro e reddito di cittadinanza: un'antitesi*, in «Massimario di giurisprudenza del lavoro», p. 117.

Pissarides C.A. (1985), *Short-run equilibrium dynamics of unemployment, vacancies, and real wages*, in «American Economic Review», 75(4), pp. 676-690.

Pissarides C.A. (2000), *Equilibrium unemployment theory* (2nd ed.), Cambridge, MA, MIT Press.

Pistore G. (2025), *La Corte di Giustizia si pronuncia sul requisito di residenza per l'accesso al reddito di cittadinanza da parte dei cittadini di Paesi terzi*, in «Diritto delle relazioni industriali», 1, pp. 286 ss.

Pizzolato V.F. (2004), *Il minimo vitale. Profili costituzionali e processi attuativi*, Milano, Giuffrè.

Pizzolato V.F. (2019), *I sentieri costituzionali della democrazia*, Roma, Carocci.

Podemos (2024), *Programa marco europeo 2024*, Madrid.

Polkinghorne D.E. (1989), *Narrative knowing and the human sciences*, in «The Personalist Forum», 5(1).

Ponzo M. (2012), *On-the-job Search in Italian Labor Markets: An Empirical Analysis*, in «International Journal of the Economics of Business». https://doi.org/10.1080/13571516.2012.684933.

Ponzo M. - Scoppa V. (2011), *A simple model of favouritism in recruitment*, in «Research in Economics». https://doi.org/10.1016/j.rie.2010.09.003.

Poortinga W. (2007), *The prevalence and clustering of four major lifestyle risk factors in an English adult population*, in «Preventive Medicine», 44(2), pp. 124-128.

Porlezza C. (2024), *The datafication of digital journalism: A history of everlasting challenges between ethical issues and regulation*, in «Journalism», 25(5), pp. 1167-1185. doi: 10.1177/14648849231190232.

Provasi G. (1974), *Il mercato del lavoro tra economia e sociologia: rassegna critica della letteratura italiana recente*, in «Studi di sociologia», 12(1), pp. 92-113.

Przeworski A. - Teune H. (1970), *The Logic of Comparative Social Inquiry*, New York, Wiley-Interscience.

Psoe (2023), *Programa electoral elecciones generales*, Madrid.

Pyle J. - Ward R. (2003), *Recasting our Understanding of Gender and Work during Global Restructuring*, in «International Sociology», 18(3), pp. 461-489.

Quadri E. (1994), *Diritto del divorziato alla pensione di reversibilità e titolarità dell'assegno di divorzio*, in «Foro italiano», I, pp. 1105 ss.

Radu-Lefebvre M. - Lefebvre V. - Crosina E. - Hytti U. (2021), *Entrepreneurial identity: A review and research agenda*, in «Entrepreneurship Theory and Practice», 45(6), pp. 1550-1590.

Ralston K. et al. (2022), *Economic inactivity, not in employment, education or training and scarring: the importance of Neet as a marker of long-term disadvantage*, in «Work, Employment and Society», 36, pp. 59-79.

Randstad Research (2022), *Le isole degli uomini tra i 30 e 69 anni tra attività e inattività: al centro del mercato del lavoro, ma con troppe eccezioni*, aprile.

Randstad Research (2023), *Gli inattivi: il lavoro non dichiarato, l'invecchiamento attivo, la sostenibilità al 2030 e al 2050.*

Rao Aliya H. (2017), *Stand By Your Man: Wives' Emotion Work During Men's Unemployment*, in «Journal of Marriage and Family», 79(3), pp. 1-21.

Rassemblement National (2022), *Programme présidentiel de Marine Le Pen*, Paris.

Rassemblement National (2024), *Programme européen 2024*, Paris.

Räthzel N. et al. (2021), *Introduction: Trade Union Environmentalists as Organic Intellectuals in the USA, the UK, and Spain*, in *The Palgrave Handbook of Environmental Labour Studies*, Palgrave.

Ravelli F. (2018), *Il reddito minimo. Tra universalismo e selettività delle tutele*, Torino, Giappicchelli.

Ravelli F. (2020), *Natura e inquadramento costituzionale del reddito di cittadinanza*, in S. Giubboni (a cura di), *Reddito di cittadinanza e pensioni: il riordino del welfare italiano*, Torino, Giappichelli, pp. 15 ss.

Recchia G. (2019), *Luci e ombre del reddito di cittadinanza*, in «Annali univ. Bari», 405.

Redmer A. - Dannath J. (2020), *Changes in employment since the 1990s: Numeracy practices at work in IALS and PIAAC*, in «Mathematics Education Research Journal», 52, pp. 447-459.

Reeves A. - Fransham M. - Stewart K. - Reader M. - Patrick R. (2024), *Capping welfare payments for workless families increases employment and economic inactivity: Evidence from the UK's benefit cap*, in «International Journal of Social Welfare». https://doi.org/10.1111/ijsw.12651.

Regione Lombardia (2022), *Delibera della Giunta Regionale n. 6427 - Programma GOL (Garanzia di Occupabilità dei Lavoratori)*, Milano. https://www.regione.lombardia.it/wps/portal/istituzionale/HP/DettaglioRedazionale/servizi-e-informazioni/cittadini/lavoro-e-formazione-professionale/garanzia-di-occupabilita-dei-lavoratori/programma-gol/par-normativa-ifl/all-delibera-6427-gol-ifl.

Reich J. (2004), *Beyond the Latin Lover: Marcello Mastroianni, Masculinity, and Italian Cinema*, Bloomington-Indianapolis, Indiana University Press.

Reich M. - Gordon D. - Edwards R. (1973), *Dual labor markets: A theory of labor market segmentation*, in «American Economic Review», 63(2), pp. 359-365.

Reich Z. - Barnoy A. (2020), *How News Become "News" in Increasingly Complex Ecosystems: Summarizing Almost Two Decades of Newsmaking Reconstructions*, in «Journalism Studies», 21(7), pp. 966-983. doi: 10.1080/1461670X.2020.1716830.

Renaissance (2022), *Programme présidentiel - Emmanuel Macron*, Paris.

Renaissance (2024), *Programme pour les élections européennes 2024*, Paris.

Renew Europe (2024), *Renew Europe Programme 2024-2029*, Brussels.

Reyes A. et al. (2019), *Why employees leave: Factors that stimulate resignation resulting in creative retention ideas*, in «Multidisciplinary Research Review», 14, pp. 15-24.

Reyneri E. (2011), *Sociologia del mercato del lavoro*, vol. I, *Il mercato del lavoro tra famiglia e welfare*, Bologna il Mulino.

Reyneri E. - Pintaldi F. (2013), *Dieci domande su un mercato del lavoro in crisi*, Bologna, il Mulino.

Ricolfi L. (2020), *La società signorile di massa*, Milano, La nave di Teseo.

Rivellini G. - Bellani D. - Bonanomi A. - Luppi F. - Truscello G. (2024), *I legami familiari dentro e fuori i confini domestici: come utilizzare i microdati italiani*, in L.

Boccacin - E. Carrà (a cura di), *Think Family Act Family*, Milano, Vita e Pensiero (Studi interdisciplinari sulla famiglia, 35).

Robinson J.P. - Godbey G. (2010), *Time for life. The surprising ways Americans use their time*, University Park, Pennsylvania State University Press.

Romagnoli V.U. (1975), *Commento all'art. 3*, in G. Branca (a cura di), *Commentario della Costituzione*, Bologna-Roma, Zanichelli-Foro italiano, pp. 132 ss.

Romagnoli V.U. (1996), *Il diritto del lavoro nel prisma del diritto d'uguaglianza*, in M. Napoli (a cura di), *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, Milano, Vita e Pensiero.

Romaldi G. (2023a). *Indagine sulle determinanti socioeconomiche del fenomeno dell'inattività dei maschi adulti in Italia*, in M. Nosvelli (a cura di), *Ambiente, salute e lavoro: analisi empiriche per uno sviluppo integrato*, Quaderni IRCrES 19, CNR-IRCrES, pp. 57-71. http://dx.doi.org/10.23760/2499- 6661.2023.19.04.

Romaldi G. (2023b), *Le determinanti socioeconomiche del fenomeno dell'inattività in Italia*, Tesi di laurea magistrale, Università Cattolica del Sacro Cuore.

Rondinone B. et al. (2012), *Work-related stress risk assessment in Italy: the validation study of health safety and executive indicator tool*, in «Giornale italiano di medicina del lavoro ed ergonomia», 34(4), pp. 392-399.

Rossi N. (2021), *Retribuzione e contratto di categoria: tra principi giurisprudenziali e autonomia collettiva*, in «Variazioni su temi di diritto del lavoro», 2, p. 385.

Rothstein D.S. (2020), *Male prime-age nonworkers*, in «Monthly Labor Review», pp. 1-22. https://www.jstor.org/stable/26976379.

Rubin L. (1994), *Families on the Fault Line: America's Working Class Speaks about the Family, the economy, race and ethnicity*, Harper-Collins, New York.

Rueda D. (2015), *The State of the Welfare State: Unemployment, Labor Market Policy, and Inequality in the Age of Workfare*, in «Comparative Politics», 47, pp. 296-314.

Ruspini E. (2007), *Nuove mascolinità in Italia*, Bologna, il Mulino.

Russell B. (1935), *In praise of idleness and other essays*, London, G. Allen and Unwin.

Russell E. (2021), *Alpha Masculinity: Hegemony in Language and Discourse*, Palgrave.

S&D Group (2024), *A Social Europe in a Changing World - Political Priorities 2024-2029*, Brussels, Group of the Progressive Alliance of Socialists and Democrats.

Sacchi S. - Ciarini A. - Gallo G. - Lodigiani R. - Maino F. - Raitano M. (2023), *Sostegno ai poveri: quale riforma? Dal Reddito di Cittadinanza all'Assegno di Inclusione: analisi dell'Alleanza contro la povertà in Italia*, Milano, Egea.

Salamone N. (1982), *Elementi per un'analisi del lavoro irregolare*, in «Economia e lavoro», 3, p. 87.

Sandulli P. (2016), *La reversibilità si tocca: anzi no!*, in «Rivista del diritto della sicurezza sociale», 1, pp. 177-182.

Sandulli P. (2021), *Nuovi modelli di protezione sociale tra istanze risalenti e pretese recenti: profili di criticità e problemi di finanziamento*, in Aa.Vv., *Il diritto del lavoro e la sua evoluzione. Scritti in onore di Roberto Pessi*, tomo III, Bari, Cacucci, pp. 2287 ss.

Sangiovanni A. (2024), *Imaginary Work: Media Representations of Work and Gender in Italy*, in «Modern Italy», 29 pp. 197-217.

Santoni F. (2011), *Vicende dell'impresa e tutela dei lavoratori nella crisi dell'Alitalia*, Napoli, ESI.

Santoro Passarelli F. (1961), *Rischio e bisogno nella previdenza sociale*, in Id., *Saggi di diritto civile*, vol. II, Napoli, Jovene, pp. 1151 ss.

Sarti R. (2005), *Da serva a operaia? Trasformazioni di lungo periodo del servizio domestico in Europa*, in «Polis. Ricerche e studi su società e politica in Italia», 19(1), pp. 91-120.

Sarti R. (2013), *Promesse mancate e attese deluse. Spunti di riflessione su lavoro domestico e diritti in Italia*, in A. Verrocchio - E. Vezzosi (a cura di), *Il lavoro cambia*, Trieste, EUT-Edizioni Università di Trieste, pp. 55-77.

Sarti R. - Bellavitis A. - Martini M. (eds.) (2018), *What is work? Gender at the crossroads of home, family, and business from the Early Modern Era to the present*, New York-Oxford, Berghahn Books.

Sartori A. (2022), *Reddito e pensione di cittadinanza*, in Aa.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche - sezione commerciale*, aggiornamento vol. IX, Torino, Utet, pp. 281 ss.

Sartori A. (2025), *Non di solo pane… I modelli di reddito minimo in Italia e in Europa*, Torino, Giappichelli.

Sartori F. (2025), *Quiet quitting: la silenziosa rivoluzione nel mondo del lavoro*, in «Sistema Ratio», 28 maggio.

Scatamacchia R. (2008), *Azioni e azionisti. Il lungo Ottocento della Banca d'Italia*, Roma-Bari, Laterza.

Schaufeli W.B. - Desart S. - De Witte H. (2020), *Burnout Assessment Tool (BAT): Development, validity, and reliability*, in «International Journal of Environmental Research and Public Health», 17(24), pp. 1-19.

Scherbaum N. - Specka M. - Kaspar C. - Mikoteit T. - Lieb B. (2016), *Unemployment and addiction: The SUNRISE Project*, in «Gesundheitswesen», 80(1), pp. 73-78.

Scherer S. (2023), *Job instability and family formation in Southern Europe*, in «Population», 78(2), pp. 201-224.

Schizzerotto A. (a cura di) (2002), *Vite ineguali. Disuguaglianze e corsi di vita nell'Italia contemporanea*, Bologna, il Mulino.

Schulte P.A. et al. (2015), *Work, Health, and Worker Well-Being: Roles for Occupational Safety and Health Professionals*, in «Journal of Occupational and Environmental Medicine».

Schwefel D. (1986), *Unemployment, health, and health services in German-speaking countries*, in «Social Science and Medicine», 22(4), pp. 409-430.

Scotti B. (2022), *Instabilità lavorativa e disuguaglianze di salute tra i pensionati*. https://www.neodemos.info/2022/12/09/instabilita-lavorativa-e-disuguaglianze-di-salute-tra-i-pensionati/?print=print.

Seghezzi F. (2024), *Tra taylorismo e fordismo: il lavoratore nella società industriale*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Seikel D. - Spannagel D. (2018), *Activation and in-work poverty*, in H. Lohmann - I. Marx (eds.), *Handbook on In-Work Poverty*, Cheltenham, Elgar, pp. 245-260.

Semenza R. (2022), *Manuale di sociologia del lavoro*, Torino, Utet.

Sennett R. (1999), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli.

Sennett R. (2001), *L'uomo flessibile. Le conseguenze del nuovo capitalismo sulla vita personale*, Milano, Feltrinelli (ed. or. *The Corrosion of Character. The Personal Consequences of work in the New Capitalism*, W.W. Norton and Company, 1998).

Sennett R. (2017), *Continuano a chiamarla flessibilità*, in Aa.Vv., *10 idee per convivere con il lavoro che cambia*, Milano, Feltrinelli, p. 31.

Serpieri R. - Vatrella S. (2024), *Tecniche del sé e soggettivazione. Confessioni di giovani imprenditori*, Milano, FrancoAngeli.

Sestito P. (2021), *Ora o mai più. Il futuro dell'economia italiana dopo la grande paura*, Roma, Luiss University Press.

Seyes E.J. (2020), *Che cos'è il terzo stato?*, Roma, Editori Riuniti.

Sharpe K.H. - McMahon A.D. - Raab G.M. - Brewster D.H. - Conway D.I. (2014), *Association between socioeconomic factors and cancer risk: A population cohort study in Scotland (1991-2006)*, in «PLOS One», 9(2), p. e89513. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0089513.

Shelton B.A. - John D. (1993), *Does marital status make a difference? Housework among married and cohabiting men and women*, in «Journal of Family Issues», 14(3), pp. 401-420.

Shukla V. et al. (2022), *The Great Resignation: An Empirical Study on Employee Mass Resignation and its Associated Factors*, in «Research Square».

Siegrist J. (1996), *Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions*, in «Journal of Occupational Health Psychology», 1(1), pp. 27-41.

Sigillò Massara G. (2020), *Crisi, costituzione, eterogenesi dei fini e reddito di cittadinanza*, in «Massimario di giurisprudenza del lavoro», p. 403.

Siml (2024), *Atti del 86° Congresso Nazionale SIML*.

Smith P. et al. (2021), *Labour market attachment, workplace infection control procedures and mental health: a cross-sectional survey of Canadian non-healthcare workers during the Covid-19 pandemic*, in «Annals of Work Exposures and Health», 65(3), pp. 266-276.

Snow D.A. - Anderson L. (1987), *Identity work among the homeless: The verbal construction and avowal of personal identities*, in «American Journal of Sociology», 92(6), pp. 1336-1371.

Sofia F. (a cura di) (2019), *Misurare il lavoro e il non lavoro dal 1929 ad oggi*, Canterano, Aracne.

Solaz A. - Jalovaara M. - Kreyenfeld M. - Meggiolaro S. - Mortelmans D. - Pasteels I. (2020), *Unemployment and separation: Evidence from five European countries*, in «Journal of Family Research», 32(1), pp. 145-176.

Soler-Buades L. (2024), *No welfare without workfare? Revisiting varieties of minimum income schemes in Europe (2008-2022)*, in «Social Policy Administration».

Somma A. (2024), *Abolire il lavoro povero*, Roma-Bari, Laterza.

Sorensen G. et al. (2021), *The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding framework*, in «American Journal Public Health».

Sorlin P. (1979), *Sociologia del cinema*, Milano, Garzanti (ed. or. *Sociologie du cinéma*, Paris, Aubier, 1977).

Sozialdemokratische Partei Deutschlands (2021), *Zukunftsprogramm der SPD*, Berlin.

Sozialdemokratische Partei Deutschlands (2024), *Europa-Programm 2024*, Berlin.

Spini D. (2024), *Lavoro, vocazione, condivisione: itinerari nel calvinismo*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Stankūnas M. - Kalėdienė R. - Starkuvienė S. (2009), *Sense of coherence and its associations with psychosocial health: Results of a survey of the unemployed in Kaunas*, in «Medicina», 45(10), p. 807.

Stewart J. (2004), *What Do Male Nonworkers Do?*, US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Office of Employment and Unemployment Statistics, WP 371.

Strobl E.A. - Walsh P.P. (2019), *Male long-term unemployment and structural employment changes in Ireland*, in C. Clark - C. Kavanagh, *Unemployment in Ireland: Alternative Perspectives* (1998, 1st ed.), London, Routledge. https://doi.org/10.4324/9780429429262.

Sull D. et al. (2022), *Toxic Culture Is Driving the Great Resignation*, in «Mit Sloan Management Review», 10.

Sumar (2024), *Programa para Europa 2024*, Madrid.

Supiot A. (a cura di) (2003), *Il futuro del lavoro*, Roma, Carocci.

Sveningsson S. - Alvesson M. (2003), *Managing managerial identities: Organizational fragmentation, discourse and identity struggle*, in «Human Relations», 56(10), pp. 1163-1193.

Swan J. - Scarbrough H. - Ziebro M. (2016), *Liminal roles as a source of creative agency in management: The case of knowledge-sharing communities*, in «Human Relations», 69(3), pp. 781-811.

Syvertsen A. - Leino T. - Smith O.R.F. - Aune Mentzoni R. - Sivertsen B. - Griffiths M.D. - Pallesen S. (2024), *Unemployment as a risk factor for gambling disorder: A longitudinal study based on national registry data*, in «Journal of Behavioural Addictions», 13(3), pp. 751-760.

Tamminga S.J. et al. (2013), *Return-to-work interventions for cancer survivors: A systematic review*, in «Journal of Cancer Survivorship», 7, pp. 114-124.

Tampone F. (2024), *«Invasion of AI». Le percezioni dell'audience sull'IA nel newsmaking, secondo i dati del Digital News Report 2024*, in «Problemi dell'informazione», 2, pp. 255-258. doi: 10.1445/114503.

Tannorella P. et al. (2022), *The assessment of the ethical organizational culture and its relationship with individual outcomes*, in «Frontiers in Psychology», 13, pp. 1-13.

Tati V. (2024), *Tendenze e specificità del lavoro povero in Italia*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Taylor-Gooby P. (ed.) (2004), *New Risks, New Welfare: The Transformation of the European Welfare State*, Oxford, Oxford University Press.

Tempest S. - Starkey K. (2004), *The effects of liminality on individual and organizational learning*, in «Organization Studies», 25(4), pp. 507-527.

Touraine A. (2006), *Le Monde des Femmes*, Paris, Editions Fayard.

Tracy S.J. (2010), *Qualitative quality: Eight "big-tent" criteria for excellent qualitative research*, in «Qualitative Inquiry», 16, pp. 837-851.

Tricco A.C. - Lillie E. - Zarin W. - O'Brien K.K. - Colquhoun H. - Levac D. - Moher D. - Peters M.D.J. - Horsley T. - Weeks L. - Hempel S. - Akl E.A. - Chang C. - McGowan J. - Stewart L. - Hartling L. - Aldcroft A. - Wilson M.G. - Garritty C. - Lewin S. - Godfrey C.M. - Macdonald M.T. - Langlois E.V. - Soares-Weiser K. - Moriarty J. - Clifford T. - Tunçalp Ö. - Straus S.E. (2018), *PRISMA extension for scoping reviews (PRISMA-ScR): checklist and explanation*, in «Annals of Internal Medicine». Available from: https://www.acpjournals.org/doi/10.7326/M18-0850. doi: 10.7326/M18-0850.

Tridico P. (2009), *Flessibilità e istituzioni nel mercato del lavoro: dagli economisti classici agli istituzionalisti*, in «Economia - Lavoro», 1.

Trigilia C. (2022), *La sfida delle disuguaglianze. Contro il declino della sinistra*, Bologna, il Mulino.

Trinchero R. (2023), *Bias cognitivi e informazione*, in «Il quotidiano in classe», 18, pp. 14-21.

Tripodina C. (2016), *Povertà e dignità nella Costituzione italiana: il reddito di cittadinanza come strumento costituzionalmente necessario*, in «Rivista giuridica del lavoro», 4, pp. 732 ss.

Trivellato U. (1981), *Alcune note in tema di informazione statistica sull'occupazione e la disoccupazione*, in *Atti del 2° convegno sull'informazione statistica in Italia*, Roma, 17-19 giugno 1981, in «Annali di statistica», 110 (serie IX), 1, pp. 209-223.

Tronto J. (1993), *Moral Boundaries. A Political Argument for an Ethic of Care*, New York, Routledge.

Tullini P. (1996), *Salute nel diritto della sicurezza sociale*, in Aa.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche - sezione commerciale*, vol. XII, Torino, Utet.

Tuomi K. et al. (1998), *Work Ability Index*, Helsinki, Finnish Institute of Occupational Health.

Tuomi K. - Huuhtanen P. - Nykyri E. - Ilmarinen J. (2001), *Promotion of work ability, the quality of work and retirement*, in «Occupational Medicine», 51(5), pp. 318-324.

Turner V.W. (1974), *Metaphors of anti-structure in religious culture*, in Id. (ed.), *Dramas, fields and metaphors: Symbolic action in human society*, Cornell University Press, pp. 272-299.

Turner V.W. (1987), *Betwixt and between: The liminal period in rites of passage*, in S. Foster - M. Little - L.C. Mahdi (eds.), *Betwixt and between: Patterns of masculine and feminine initiation*, La Salle, IL, Open Court, pp. 3-19.

Tūtlys V. (2022), *Guest editorial: Role of training for labour market integration*, in «Education + Training», 64, pp. 161-176.

Unimpresa (2025), *Mezzogiorno 2025. Crescita, sfide strutturali e strategie per la convergenza economica*, Castellammare di Stabia, 31 ottobre.

Unione Europea (2023), *Regolamento (UE) n. 651/2014 della Commissione del 17 giugno 2014*, versione consolidata al 1° luglio, in EUR-Lex, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014R0651-20230701.

Valente L. (2021), *Reddito di cittadinanza e politiche attive per il lavoro, oggi*, in «Rivista giuridica del lavoro», 3, pp. 372 ss.

Vallebona A. (2019), *Reddito di cittadinanza tra doppio fine e attuazione becera*, in «Massimario di giurisprudenza del lavoro», 1, pp. 187-191.

Vallega A. (1965), *Considerazioni geografiche sulla popolazione attiva italiana*, in «Rivista italiana di economia demografia e statistica», 19(3-4), pp. 82-100.

Valsecchi C. - Volpe P. (2024), *Nubili, celibi e la mancata nomina a professore universitario: un caso di discriminazione maschile tra il 1939 e il 1943?*, in «Historia et ius», 25, p. 13.

Van den Berg T.I.J. et al. (2009), *The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: A systematic review*, in «Occupational and Environmental Medicine», 66(4), pp. 211-220.

Van Kersbergen K. - Kraft J. (2017), *De-universalization and Selective Social Investment in Scandinavia?*, in A. Hemerijck (ed.), *The Uses of Social Investment*, Oxford, Oxford University Press.

Van Nieuwenhove L. - De Wever B. (2022), *Why are low-educated adults underrepresented in adult education? Studying the role of educational background in expressing learning needs and barriers*, in «Studies in Continuing Education», 44, pp. 189-206.

Van Parijs P. - Vanderborght Y. (2017), *Il reddito di base. Una proposta radicale*, Bologna, il Mulino.

Vandenbroucke F. (1999), *The Active Welfare State. A European ambition*, in «Lecture Den Uyl», Amsterdam, 13 December.

Varini V. - Conca Messina S. (2020), *Il welfare in Italia tra pubblico e privato: un percorso di lungo periodo*, Milano, FrancoAngeli.

Vecchi B. (2007), *Oltre la miseria del presente in nome della ricchezza del possibile*, in «il manifesto», 24 settembre.

Virtanen M. - Kivimäki M. - Ferrie J.E. - Elovainio M. - Honkonen T. - Pentti J. - Vahtera J. (2008), *Temporary employment and antidepressant medication: A register linkage study*, in «Journal of Psychiatric Research», 42(3), pp. 221-229.

Vischi A. (2019), *Pedagogia dell'impresa, lavoro educativo, formazione*, Lecce, Pensa Multimedia.

Visco I. (2010), *La collaborazione tra Banca d'Italia e Istat per il Sistan*, in «Giornale del Sistan», pp. 42-43.

Viterbo C. (1957), *Forze di lavoro*, in *Le rilevazioni statistiche in Italia dal 1861 al 1956. Statistiche demografiche e sociali*, in «Annali di statistica», 86 (serieVIII), 6, pp. 113-133.

Vittoria A. (2014), *Il Welfare oltre lo Stato: profili di storia dello Stato sociale in Italia, tra istituzioni e democrazia*, II ed., Torino, Giappichelli.

Vittoria A. (2020), *La «scomparsa dei poveri». Una prima valutazione di policy sul Reddito di Cittadinanza*, in «Social Policies», 7(3), pp. 525-544.

Viviano E. (2003), *Un'analisi critica delle definizioni di disoccupazione e partecipazione in Italia*, in «Politica economica», 19(1), pp. 161-190.

Vogt M. (2024), *Le trasformazioni nel mondo del lavoro come sfida per la giustizia. Prospettive e criteri dell'etica sociale cattolica*, in G. Mari - F. Ammannati - S. Brogi - T. Faitini - A. Fermani - F. Seghezzi - A. Tonarelli (a cura di), *Idee di lavoro e di ozio per la nostra civiltà*, Firenze, Firenze University Press.

Vokun M. - Straková J. (2016), *Technology versus humans: Effect of the minimum wage on the long-term unemployed in the Czech Republic*, in I. Šimberová - O. Žižlavský - F. Milichovský (eds.), *Smart and efficient economy: Preparation for the future innovative economy*, Brno, Vysoké Učení Technické v Brně, pp. 157-163.

Vox (2023), *Programa electoral elecciones generales*, Madrid.

Vox (2024), *Programa elecciones europeas 2024*, Madrid.

Weathers F. et al. (2013), *The PTSD Checklist for DSM-5 (PCL-5)*, urly.it/3p043.

Weber M. (1904-1905), *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*, Tübingen, Mohr.

Weber M. (1958), *Il metodo delle scienze storico-sociali* (1922), Torino, Einaudi.

Weeks K. (2011), *The problem with work. Feminism, Marxism, antiwork politics, and postwork imaginaries*, Durham-London, Duke University Press.

Weerakoon S. et al. (2021), *Longer time spent at home during Covid-19 pandemic is associated with binge drinking among US adults*, in «The American Journal of Drug and Alcohol Abuse», 47(1), p. 139.

Wege N. - Angerer P. - Li J. (2017), *Effects of lifetime unemployment experience and job insecurity on two-year risk of physician-diagnosed incident depression in the German working population*, in «International Journal of Environmental Research and Public Health», 14(8), p. 904.

Whelan N. - McGilloway S. - Murphy M.P. - McGuinness C. (2018), *EEPIC-Enhancing Employability through Positive Interventions for improving Career potential: the impact of a high support career guidance intervention on the wellbeing, hopefulness, self-efficacy and employability of the long-term unemployed: a study protocol for a randomized controlled trial*, in «Trials», 19, pp. 1-18.

White H.C. (1970), *Chains of opportunity: System models of mobility in organizations*, Harvard University Press.

Who (1946), *Constitution of the World Health Organization*.

Winkler I. - Mahmood M.K. (2018), *Flexible resources and adaptable human beings: the identity of temporary agency workers*, in «Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance», 5(2), pp. 142-157.

Wolf M. (1985), *Teorie delle comunicazioni di massa*, Milano, Bompiani.

Zanelli P. (1994), *Morte del titolare del reddito nel diritto della sicurezza sociale*, in Aa.Vv., *Digesto delle Discipline Privatistiche - sezione commerciale*, vol. X.

Zanfrini L. (a cura di) (2005), *La rivoluzione incompiuta. I lavori delle donne tra retorica della femminilità e nuove diseguaglianze*, Roma, Edizioni Lavoro.

Zanfrini L. (2016), *Introduzione alla sociologia delle migrazioni*, Roma-Bari, Laterza.

Zanfrini L. (2019a), *The Challenge of Migration in a Janus-Faced Europe*, London, Palgrave.

Zanfrini L. (2019b), *Beyond the Complementarity Postulate. How Immigration Challenges the Sustainability of the Italian Accumulation Regime*, in «Rivista Internazionale di Scienze Sociali», 1, pp. 85-104.

Zanfrini L. (2021), *Lavoro*, in T. Marci - S. Tomelleri (a cura di), *Dizionario di Sociologia per la Persona*, Milano, FrancoAngeli, pp. 172-175.

Zanfrini L. (2022), *From slaves to key workers? How the Covid-19 pandemic questions the sustainability of the Italian model of migrants' integration*, in «Rassegna Italiana di Sociologia», LXIII(1), pp. 35-62.

Zanfrini L. (2025a), *Il lavoro*, in N. Pasini - L. Zanfrini (a cura di), *30° Rapporto sulle migrazioni 2024*, Milano, Fondazione ISMU ETS, pp. 59 ss.

Zanfrini L. (2025b), *Le donne nelle migrazioni (forzate)*, in C. Pasqualini - F. Introini (a cura di), *Libere da, libere di? Storie di giovani donne in Italia con i corridoi umanitari*, Milano, Vita e Pensiero, pp. 3-22.

Zanfrini L. (a cura di) (in corso di pubblicazione), *Sociologia delle differenze e delle diseguaglianze*, Nuova edizione (titolo provvisorio), Bologna, Zanichelli.

Zanfrini L. - Monaci M. (a cura di) (2014), *Creare valore con la diversità*, numero monografico di «Sociologia del lavoro», 134.

Zanfrini L. - Riva E. (2010), *Editoriale*, in L. Zanfrini - E. Riva (a cura di), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità della vita sociale*, numero monografico di «Sociologia del lavoro», 119, pp. 7-22.

Zanfrini L. - Riva E. (a cura di) (2010), *Non è un problema delle donne. La conciliazione lavorativa come chiave di volta della qualità sociale*, numero monografico di «Sociologia del lavoro», 119.

Zecca F. (2021), *Oltre l'inetto. Elementi per una teoria della mascolinità nel cinema italiano*, in A.B. Saponari - F. Zecca (a cura di), *Oltre l'inetto. Rappresentazioni plurali della mascolinità nel cinema italiano*, Milano, Meltemi, pp. 9-46.

Zoppoli L. (2007), *Reddito di cittadinanza, inclusione sociale e lavoro di qualità: profili giuridico-istituzionali*, in «Diritti Lavori Mercati», 5(1), pp. 75-98.

Zoppoli L. (2024), *U. Romagnoli e le riforme del lavoro pubblico: "un nobile avversario del proprio tempo"?*, in «Lavoro e diritto», 1, pp. 113-131.

Zucchetti E. (2005), *La disoccupazione. Letture, percorsi, politiche*, Milano, Vita e Pensiero.

Zucchetti E. - Zanfrini L. (2003), *Disoccupate per forza e per amore. Una ricerca sulle donne in Lombardia*, Milano, FrancoAngeli.

Gli Autori

Ilaria Beretta è professoressa associata di Sociologia dell'ambiente e del territorio presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia, membro del Consiglio di gestione e coordinatrice dell'Area Research dell'Alta Scuola per l'Ambiente del suo Ateneo. Dirige il Master universitario di I livello in "Rischio climatico e governance dell'ambiente. Adattamento e formazione per l'ecologia integrale". Il principale ambito di studio è rappresentato dalle politiche di sostenibilità ambientale urbana, con particolare riferimento alle relative ripercussioni socioeconomiche.

Ivan Borrelli è professore aggregato di Medicina del lavoro presso il Dipartimento di Sicurezza e bioetica - Sezione di Medicina del lavoro dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Roma. Medico del lavoro, medico autorizzato e psicoterapeuta, svolge attività di ricerca e formazione nell'ambito della salute occupazionale e della prevenzione dei rischi lavorativi. [Orcid: 0000-0002-6361-8823]

Augusto Cocorullo è ricercatore di Sociologia dei processi economici e del lavoro presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. È componente del Comitato direttivo del Centro di ricerca WWELL - Welfare, Work, Enterprise, Lifelong Learning afferente al Dipartimento di Sociologia. [Orcid: 0000-0002-9584-776X]

Mariagrazia Fanchi è professoressa ordinaria di Cinema e media audiovisivi e direttrice dell'Alta Scuola in Media comunicazione e spettacolo dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. I suoi studi si concentrano sui pubblici e sull'impatto sociale, culturale ed economico dei media. Dal 2024 è Presidente di Fondazione Lombardia Film Commission. [Orcid: 0000-0001-8951-2907]

Luciano M. Fasano è professore associato di Scienza politica presso l'Università degli Studi di Milano. I suoi interessi di ricerca riguardano partiti,

sistemi partitici, comportamento elettorale, istituzioni europee, amministrazioni e politiche pubbliche. [Orcid: 0000-0001-7518-1596]

Vincenzo Ferrante è professore ordinario presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, dove insegna Diritto del lavoro e Diritto della previdenza sociale. Dal 2004 è direttore del Centro europeo di ricerca in diritto del lavoro e coordinatore del Master in Consulenza del lavoro e direzione del personale (giunto nell'a.a. 2025-26 alla XXII edizione). [Orcid: 0000-0002-8350-4399]

Gianpiero Fumi è professore ordinario presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, dove insegna Storia economica. Tra le sue aree di ricerca rientrano le trasformazioni del lavoro e del welfare nell'Ottocento-Novecento, nonché le politiche sociali (assistenza, formazione professionale, salute) lette nel rapporto tra istituzioni, corpi intermedi e regimi di regolazione. [Orcid: 0000-0002-8107-3505]

Marialuisa Gennari è professoressa associata di Psicologia clinica presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Brescia. Dal 2001 collabora con il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia e dal 2012 è membro del Comitato direttivo dell'Alta Scuola di Psicologia A. Gemelli (ASAG) oltre che del Servizio di Psicologia clinica e forense della medesima università. [Orcid: 0000-0002-0823-4405]

Cristina Giuliani è professoressa associata di Psicologia sociale presso la Facoltà di Scienze linguistiche e Letterature straniere dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Svolge attività di ricerca presso il Dipartimento di Psicologia e collabora con il Centro di Ateneo Studi e Ricerche sulla Famiglia della medesima università. Tra i suoi interessi scientifici: dinamiche identitarie e processi migratori; conflitti e negoziazioni culturali; transizioni critiche e resilienza familiare. [Orcid: 0000-0001-6589-1690]

Luca Lanfranchi è dottorando di ricerca in Sustainable Development and Climate Change presso la Scuola Universitaria Superiore IUSS di Pavia e l'Università Cattolica del Sacro Cuore. Collabora con l'Alta Scuola per l'Ambiente della medesima università e con il Laboratorio di Epistemologia della formazione EURESIS dell'Università degli Studi di Ferrara. [Orcid: 0009-0000-4706-515X]

Massimo Locatelli, professore ordinario di Cinema, fotografia e televisione presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore, è uno storico culturale del cinema e dei media, studia la storia delle teorie del film e i generi cinemato-

grafici, in particolare il noir e il thriller e i rapporti tra cinema, televisione e industria musicale. [Orcid: 0000-0002-2851-712X]

Rosangela Lodigiani è professoressa ordinaria di Sociologia economica e del lavoro presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. È membro del Comitato direttivo del Centro di ricerca WWELL - Welfare, Work, Enterprise, Lifelong Learning e coordinatrice del dottorato in Sociologia. Teoria, ricerca, applicazioni, presso lo stesso Ateneo. I suoi interessi di ricerca riguardano le politiche del lavoro e di inclusione sociale attiva, le trasformazioni dei sistemi di welfare con specifica attenzione per il welfare territoriale e il dialogo sociale. [Orcid: 0000-0001-9047-9761]

Lorenza Alexandra Lorenzetti è economista dello sviluppo. I suoi interessi di ricerca si concentrano su economia dello sviluppo, economia agraria, economia sociale e del settore no profit. È membro SITES, AIEA e ICABR. [Orcid: 0000-0002-7515-2282]

Nicola Martinelli è ricercatore presso la Facoltà di Economia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. Insegna Storia economica e Storia del lavoro e delle relazioni industriali. Nelle sue ricerche si è occupato principalmente di lavoro e welfare aziendale, del rapporto tra sindacato e sviluppo urbano e di storia d'impresa. Collabora con l'Archivio per la Storia del movimento sociale cattolico in Italia "Mario Romani". [Orcid: 0000-0002-5979-2589]

Patrizia Milesi, ricercatrice di Psicologia sociale presso il Dipartimento di Psicologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, insegna Strategie comunicative per le organizzazioni e Psicologia della comunicazione organizzativa nel corso di laurea magistrale in Gestione del lavoro e comunicazione per le organizzazioni della Facoltà di Scienze politiche e sociali. Gli studi più recenti riguardano i processi associati all'identificazione di gruppo, alla percezione di giustizia e ai comportamenti cooperativi e non cooperativi nelle organizzazioni. [Orcid: 0000-0003-3188-3363]

Mario Nosvelli è primo ricercatore presso l'Istituto di Ricerca sulla crescita economica sostenibile (Milano) e docente a contratto presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano. Si occupa di ricerca economica applicata a temi legati al lavoro, al capitale umano e all'ambiente, sia in termini di analisi empirica sia di politiche pubbliche. [Orcid: 0000-0001-6313-7707]

Silvio Carlo Ripamonti è professore associato di Psicologia del lavoro e delle organizzazioni presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano,

dove insegna Psicologia del lavoro e Metodi e tecniche di gestione delle risorse umane presso la Facoltà di Psicologia.

La sua attività di ricerca si sviluppa all'interno di una prospettiva psicosociologica, con particolare attenzione alle dinamiche che attraversano le organizzazioni contemporanee. I suoi interessi scientifici si concentrano sui processi di gestione e sviluppo delle risorse umane, sul cambiamento organizzativo e sulle modalità attraverso cui le persone apprendono, costruiscono e trasformano la propria identità professionale nel contesto del lavoro.

Il suo lavoro coniuga rigore accademico e attenzione alle pratiche organizzative, contribuendo alla comprensione dei processi attraverso cui individui e organizzazioni evolvono, apprendono e generano valore nei contesti lavorativi. [Orcid: 0000-0001-6228-4641]

Giulia Rivellini è professoressa ordinaria di Demografia e statistica sociale presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore. L'attività di ricerca si è sviluppata intorno a tre interessi principali: l'approccio quantitativo e metodologico allo studio dell'interazione tra i comportamenti individuali e il contesto (spazio-territoriale e relazionale); l'ambito degli studi di popolazione; il trattamento di fonti statistiche primarie e secondarie per lo studio dei fenomeni sociodemografici. [Orcid: 0000-0002-4615-7121]

Giulio Romaldi si è laureato in Analisi delle politiche pubbliche con una tesi sulle determinanti socioeconomiche dell'inattività maschile in Italia. È attualmente dottorando in Istituzioni e Politiche presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore.

Nicolò Rossi è ricercatore di Diritto del lavoro (RTDB) presso la Facoltà di Economia e Giurisprudenza dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, sede di Piacenza, abilitato alle funzioni di professore di seconda fascia. Insegna Diritto del lavoro e Diritto del lavoro avanzato.

Giancarlo Tamanza è professore associato di Psicologia clinica presso la Facoltà di Psicologia dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, sede di Brescia. È direttore del Servizio di Psicologia clinica e forense e componente del Comitato direttivo dell'Alta Scuola in Psicologia "Agostino Gemelli". [Orcid: 0000-0003-4167-8857]

Teodora Erika Uberti è professoressa associata di Politica economica presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore dove insegna Istituzioni di economia politica e materie quantitative.

È membro del Dipartimento di Economia internazionale, delle istituzioni e dello sviluppo e del Centro di ricerca in Scienze cognitive e della comunicazione. I suoi interessi di ricerca si concentrano sull'economia della scienza, in particolare sull'analisi delle collaborazioni scientifiche, e sullo studio delle reti sociali. [Orcid: 0000-0002-4255-1156]

Laura Zanfrini è professoressa ordinaria presso la Facoltà di Scienze politiche e sociali dell'Università Cattolica del Sacro Cuore, dove insegna Organizzazioni, persone, sostenibilità e cittadinanza d'impresa e Sociologia delle migrazioni e della convivenza interetnica. Coordina il corso di laurea magistrale in Lavoro e direzione d'impresa ed è direttore del Centro di ricerca WWELL - Work, Welfare, Enterprise, Lifelong Learning. Ha diretto la ricerca *(Im)perfetti sconosciuti. Uno studio transdisciplinare sui maschi adulti inattivi*, dalla quale è stato tratto questo volume. [Orcid: 0000-0002-3792-8203]