



Numero 3 / 2026

Laura ZANFRINI

**Oltre la categoria dell’“inattività”
I maschi adulti inattivi come sfida per le politiche del lavoro**

Oltre la categoria dell'“inattività”

I maschi adulti inattivi come sfida per le politiche del lavoro

Laura ZANFRINI

Direttore Centro di ricerca WWELL-Università Cattolica di Milano

Sommario: 1. Un problema “invisibile” e che i dati aggregati non riescono a raccontare. 2. La porosità del confine tra attività, occupazione, disoccupazione, inattività. 3. Dal rifiuto del lavoro alla qualità del lavoro. 4. Uscire dall'ombra: cinque profili idealtipici di uomo adulto inattivo. 5. Essere inattivo non significa non volere lavorare. 6. Attivare chi, e verso quale lavoro?

1. Un problema “invisibile” e che i dati aggregati non riescono a raccontare

Anche i dati più recenti confermano le tendenze all'espansione dell'occupazione che hanno portato l'Italia a raggiungere la cifra “record” di 23.251,2mila occupati, a fronte dei 21.849,2 registrati nel 2021, dopo il devastante impatto della pandemia, ma anche dei 22.241,1 del 2016¹. Nello stesso lasso di dieci anni, il numero di disoccupati si è addirittura quasi dimezzato, passando da 3002,0 del 2016 a 1.560,5 del 2025².

Un quadro occupazionale apparentemente mai così positivo – se non fosse, come sappiamo, per una serie di note criticità sul fronte delle diverse dimensioni che compongono la qualità della vita lavorativa, a partire da quella retributiva³ – ma che, analizzato attraverso i principali indicatori del mercato del lavoro, continua a registrare significativi divari coi valori medi dell'Unione.

Come si può vedere dalla tabella, negli ultimi dieci anni l'Italia ha ampiamente recuperato il gap nei tassi di disoccupazione: quello maschile, in particolare, si posiziona addirittura al di sotto del livello medio dell'Europa a 27. Viceversa, la positiva evoluzione del tasso di occupazione non è stata in grado di ridurre la distanza dai valori continentali. Ciò vale anche per il tasso di attività che, nonostante gli incrementi registrati nel corso del decennio, *consegna ancora all'Italia il “primato” di un valore ben più basso della media europea*. Per di più, se è pur vero che il gap è particolarmente consistente per la componente femminile (ben 13 punti di distanza dalla media UE-27), merita di essere segnalato come esso sia notevole anche per quella maschile, con una distanza di ben 4,5 punti percentuali dai valori medi dell'Unione.

Tassi di occupazione, attività e disoccupazione, per genere. Confronto Italia e media UE-27. Anni 2016 e 2025

			2016	2025
	Totale	Italia	57,2	62,5
		Europa a 27	65,6	71,0
	Maschi	Italia	66,5	71,2

¹ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_pganws__custom_22364520/default/table

² Ibidem.

³ Per una analisi aggiornata al riguardo cf. ISTAT. (2026a). *Rapporto annuale 2026. La situazione del Paese*. Roma, capitolo 1.3. Vedi anche l'articolo, pubblicato **su questa stessa rivista**: Zanfrini L., Cocorullo A., I «lavoratori schiavi» di Milano. Il lavoro povero come questione sociale, l'immigrazione come specchio del lavoro povero.

Tasso di Occupazione		Europa a 27	70,9	75,3
	<i>Femmine</i>	Italia	48,1	53,8
		Europa a 27	60,3	66,6
Tasso di Disoccupazione	Totale	Italia	11,9	6,3
		Europa a 27	9,3	6,1
	<i>Maschi</i>	Italia	11,1	5,8
		Europa a 27	9,1	6,0
	<i>Femmine</i>	Italia	12,9	6,9
		Europa a 27	9,5	6,3
Tasso di Attività	Totale	Italia	64,9	66,7
		Europa a 27	72,3	75,6
	<i>Maschi</i>	Italia	74,8	75,6
		Europa a 27	77,9	80,1
	<i>Femmine</i>	Italia	55,2	57,8
		Europa a 27	66,6	71,1

Fonte: Elaborazione dell'autore su dati Eurostat:
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_argan_custom_13475007/default/table?lang=en,
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_ergan/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsa.lfsa_empr
https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_urgan_custom_13475111/default/table?lang=en

Tradotto in valori assoluti, i 15-64enni “fuori dal mercato del lavoro” – tale la definizione suggerita da Eurostat – sono, nel 2025, 12.374,5mila. Certo, molti di meno rispetto ai 13.577,4mila registrati nel 2020, in piena crisi sanitaria, e a maggior ragione rispetto ai 13.627,8 del 2016⁴. Ma comunque ancora tanti. Anzi, decisamente troppi.

Va da sé che la componente maggioritaria di questo collettivo è costituita dai giovani, di ambo i sessi, che ancora non hanno fatto il loro ingresso sul mercato del lavoro. Gli inattivi under-19 sono 2.762,9mila, che diventano 4.530,3 includendovi anche i giovani fino ai 24 anni e 5.431,0 se si arriva fino ai 29enni. *Sono dunque quasi 7 milioni gli inattivi dai 30 ai 64anni, e se è pur vero che la grande maggioranza sono donne, restano pur sempre quasi due milioni di uomini adulti che, quanto meno formalmente, non lavorano e non cercano lavoro: un universo sostanzialmente sconosciuto.* Per di più, se la si disarticola per età, l'inattività, pur presentando una sorta di andamento a “U” – con una concentrazione nelle fasce adulte più giovani, in difficoltà nel consolidare la propria posizione lavorativa, e in quelle più mature, che scontano grossi ostacoli nel ricollocarsi e inseguono il miraggio del pre-pensionamento – *l'inattività maschile è in Italia relativamente elevata anche nelle età centrali, perdura nel tempo e presenta caratteristiche che la differenziano dai principali Paesi europei.* Proprio questa persistenza ci obbliga a considerarla un fenomeno strutturale, riconducibile all'intreccio di fattori economici, istituzionali e sociali, e non una semplice conseguenza congiunturale delle crisi più recenti.

In termini complessivi, il tema dell'inattività occupa una posizione davvero singolare nel dibattito italiano sul mercato del lavoro. Mentre la disoccupazione è tradizionalmente oggetto di

⁴ https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsa_pganws__custom_22364520/default/table

considerazione politica, mediatica e scientifica, l'inattività resta molto più spesso sullo sfondo. Eppure, il fenomeno assume un significato dirompente se si considera il quadro demografico italiano. L'assottigliamento della popolazione in età attiva, l'invecchiamento della forza lavoro e le difficoltà di reclutamento denunciate dalle imprese rendono sempre meno sostenibile la presenza di una quota rilevante di forza lavoro potenziale non utilizzata. Tutt'al più, l'inattività cattura l'attenzione quando coinvolge i giovani “bamboccioni” o le madri costrette loro malgrado a uscire dal mercato occupazionale a causa delle falle dei sistemi della conciliazione. Ma, quando riguarda gli uomini adulti, l'inattività – in maniera davvero singolare – non sembra in grado di destare interesse: proprio perché storicamente identificati con la componente centrale e “vincente” dell'offerta di lavoro (in un sistema che ancora penalizza giovani e donne), *gli uomini adulti inattivi scontano una sorta di invisibilità e quasi mai costituiscono i destinatari specifici delle politiche per il lavoro.*

È da queste premesse che ha preso forma il disegno della “monumentale” ricerca pubblicata nel volume *(Im)perfetti sconosciuti. Uno studio transdisciplinare sugli uomini adulti che (non) lavorano e (non) cercano lavoro* (a cura di L. Zanfrini, Vita e Pensiero, 2026, scaricabile all'indirizzo <https://www.vitaepensiero.it/scheda-libro/autori-vari/imperfetti-sconosciuti-9788834362259-402472.html>). All'interno del paradosso di un Paese che sperimenta contemporaneamente scarsità di lavoratori e bassi livelli di partecipazione, la ricerca individua *l'esperienza dei maschi adulti inattivi come paradigmatica nel gettare luce sulle sfide che oggi interpellano le politiche del lavoro*, facendo emergere come le trasformazioni che hanno investito l'economia e la società si declinano in vincoli e opportunità differenti per i diversi soggetti.

2. La porosità del confine tra attività, occupazione, disoccupazione e inattività

Nonostante davvero rilevanti siano le sue dimensioni, la questione dell'inattività (maschile adulta) non è soltanto quantitativa. Anzi, uno dei principali risultati della ricerca consiste proprio nel mostrare i limiti di una lettura esclusivamente “numerica” dell'inattività che, in maniera esattamente speculare rispetto a quanto vale per l'attività, l'occupazione, la disoccupazione, *è un concetto socialmente costruito e dietro il quale vi sono persone reali, con le loro storie passate e i loro proponimenti per il futuro.*

La stessa analisi delle fonti statistiche ufficiali dimostra la forte eterogeneità interna alla popolazione degli inattivi, esitata dalla combinazione delle due fondamentali dimensioni prese in considerazione per la delimitazione dei diversi “tipi” di soggetti fuori dal mercato del lavoro: la *ricerca attiva* e la *disponibilità immediata al lavoro*. Nel 2024, ad esempio, gli inattivi non in cerca ma disponibili — categoria prossima a quella degli “scoraggiati” — rappresentano il 5,29% della popolazione adulta italiana; gli inattivi in cerca ma non immediatamente disponibili lo 0,66%. Sommando questi due gruppi si ottengono le cosiddette *forze di lavoro potenziali*, pari al 5,95%. Gli inattivi né in cerca né disponibili costituiscono invece il 27,45%, ma comprendono situazioni estremamente diverse: studenti, pensionati, persone con disabilità, *caregiver* e soggetti che non hanno necessità o desiderio di lavorare. Senza contare le differenze collegate a variabili come età, territorio di residenza, capitale umano, composizione familiare, motivazioni dell'inattività, precedenti esperienze professionali e prossimità al pensionamento, che i ricercatori coinvolti nello studio hanno descritto utilizzando sia macrodati sia microdati.

A maggiore ragione la *survey* su un campione nazionale di 400 maschi adulti inattivi — la prima mai realizzata in Italia — ha consentito di scandagliare l'eterogeneità interna a questo gruppo sociale. Come illustreremo brevemente in queste pagine, dietro la comune etichetta statistica di “inattivo” si incontrano infatti persone che non possono lavorare per ragioni di salute; persone

che hanno smesso di cercare un'occupazione dopo ripetuti fallimenti; uomini impegnati a tempo pieno nell'assistenza di un familiare; soggetti che lavorano stabilmente nell'economia sommersa; persone che hanno scelto di concedersi una pausa “sabbatica”, ma anche individui che dispongono di risorse sufficienti per poter rinunciare per sempre al lavoro retribuito. E perfino persone che, pur essendo classificate come inattive perché non cercano attivamente un'occupazione, non hanno mai accantonato del tutto il loro desiderio di lavorare.

Va da sé che è proprio questa eterogeneità a rappresentare il punto di partenza più fecondo per le politiche del lavoro. *Prima di chiedersi se e come “attivare” gli inattivi, occorre chiedersi chi siano gli inattivi, perché siano diventati tali e quale rapporto conservino con il lavoro.*

Evidentemente, la distinzione tra occupazione, disoccupazione e (in)attività è indispensabile per descrivere statisticamente il mercato del lavoro. Ma, come ogni classificazione, traduce una realtà continua e complessa in categorie discrete. La ricerca mostra quanto tale operazione divenga problematica quando la si trasferisce automaticamente dal terreno statistico a quello delle politiche pubbliche. La popolazione formalmente esterna alle forze di lavoro è infatti attraversata da situazioni “miste”, nelle quali il confine tra attività e inattività risulta assai meno netto di quanto suggeriscano le definizioni ufficiali.

Non è una questione nuova. La stessa definizione dell'inattività è il risultato di una costruzione storica e istituzionale che lo studio ha raccontato mettendo in dialogo differenti prospettive disciplinari e dimensioni che fisiologicamente sfuggono alle classificazioni statistiche ufficiali. Queste ultime, d'altro canto, hanno progressivamente distinto categorie che in precedenza erano sovrapposte; parallelamente, il diritto e le politiche sociali hanno concorso a stabilire quali forme di non lavoro fossero socialmente legittime (per esempio in ragione dell'inabilità al lavoro) e quali, invece, richiedessero una giustificazione. Particolarmente significativa è, da questo punto di vista, la relazione con il pensionamento. L'approfondimento contenuto nel volume ricorda come gli strumenti di uscita anticipata – i c.d. “scivoli”, assai ricorrenti nell'esperienza italiana – abbiano contribuito non soltanto a modificare la composizione statistica della popolazione attiva, ma anche a rendere alcune forme di inoccupazione maschile socialmente accettabili. Essere pensionati, anche relativamente giovani, è cosa ben diversa dall'essere disoccupati o inattivi: nel primo caso il reddito deriva da una precedente storia professionale e, come emerge anche dai pochi studi esistenti a livello internazionale⁵, permette di conservare simbolicamente il ruolo di *breadwinner* e di ritagliarsi nuove modalità di partecipazione all'economia familiare e al bene comune (per esempio occupandosi della cura dei nipoti).

Il problema assume un rilievo particolare nell'ordinamento italiano. La centralità costituzionale del lavoro ha fatto sì che l'inattività non emergesse storicamente come una condizione autonoma sulla quale costruire uno specifico intervento del legislatore⁶. Il compito affidato alle istituzioni è stato piuttosto quello di creare le condizioni affinché il diritto al lavoro potesse divenire effettivo, mentre il non lavoro trovava giustificazione soprattutto in situazioni specifiche, come la malattia e la disabilità.

A complicare ulteriormente il quadro italiano interviene poi l'economia sommersa. *La distinzione statistica tra occupato e inattivo perde inevitabilmente capacità descrittiva quando una parte considerevole dei soggetti classificati come non occupati svolge invece attività lavorative irregolari.* Il problema non è solo classificatorio: investe la fiscalità, la previdenza, le condizioni di tutela del lavoratore e della sua famiglia, l'impatto culturale di un fenomeno patologico ma cionondimeno spesso

⁵ Ashwin S., Lytkina T. (2004). Men in crisis in Russia: The role of domestic marginalization. *Gender & Society*, 18(2), 189-206.

⁶ Napoli M. (a cura di) (1996), *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, Milano, Vita e Pensiero.

“normalizzato”, i rischi di contiguità con l'economia sommersa. E investe la stessa capacità delle politiche di individuare correttamente i propri destinatari.

3. Dal rifiuto del lavoro alla qualità del lavoro

L'inattività, dunque, non coincide necessariamente con il non lavoro. Ma vi è anche un secondo rischio interpretativo: leggere la crescita del distacco dal mercato del lavoro prevalentemente attraverso la categoria della volontarietà, della scelta.

Negli ultimi anni, in Italia così come a livello internazionale, la *Great Resignation* e, più in generale, il dibattito sul *disengagement* hanno contribuito a rendere culturalmente più accettabile la possibilità di prendere le distanze dal lavoro, perfino per i maschi adulti. La pandemia ha agito da acceleratore di una riflessione già in corso sul rapporto tra lavoro, salute, tempo, relazioni familiari e autorealizzazione; o, se vogliamo, sul rapporto tra senso del (non) lavoro e senso della vita. Il tema ha trovato attenzione anche all'interno della ricerca che stiamo discutendo, grazie in particolare a uno studio qualitativo basato su interviste a uomini che hanno scelto di lasciare il proprio impiego, attribuendovi talvolta un significato “politico”, laddove *il prendere le distanze da un lavoro troppo costoso per il benessere personale e familiare si fa denuncia dei modi stessi di organizzare il lavoro e l'economia e della loro insostenibilità*.

La questione, dunque, esiste e va presa sul serio. Tanto più in un contesto in cui molte aziende avvertono la difficoltà ad attrarre e soprattutto trattenere le risorse umane di cui hanno bisogno. Tuttavia, la prospettiva della volontarietà non può essere generalizzata (così come per certi versi tende a fare buona parte della letteratura sociologica e psicologica contemporanea). E, al tempo stesso, non necessariamente la scelta di lasciare il proprio impiego – o comunque di non lavorare – ha a che vedere con la cattiva qualità del lavoro. I risultati della survey sono al riguardo davvero preziosi. Incoraggiano a non fare generalizzazioni, e a fare i conti con indicazioni controintuitive. Così, per esempio, gli inattivi davvero volontari, che ammettono di non lavorare semplicemente perché non ne hanno la necessità economica, spesso hanno alle spalle esperienze lavorative soddisfacenti per tutte le dimensioni considerate. Per converso, coloro che sono inattivi senza averlo voluto, ma perché scoraggiati dopo tanti tentativi non andati a buon fine di trovare un'occupazione, hanno sovente accumulato storie professionali poco soddisfacenti riguardo a molte delle dimensioni che compongono la qualità della vita lavorativa⁷.

Quest'ultima, in ogni caso, va analizzata – e “governata”, anche nella prospettiva del diritto del lavoro – contemplando una molteplicità di variabili: contenuti e mansioni, retribuzione, orari, valorizzazione delle capacità, opportunità di apprendimento e crescita, relazioni con i colleghi e i superiori, possibilità di soddisfare le esigenze di clienti e utenti... Interpellati su questi aspetti, gli intervistati hanno fatto emergere un quadro che obbliga a problematizzare molte rappresentazioni correnti del *mismatch* tra domanda e offerta. Tra gli inattivi scoraggiati, ad esempio, solo un terzo si è dichiarato soddisfatto dello stipendio percepito nell'ultimo lavoro e meno della metà delle opportunità di sviluppo professionale; per converso, decisamente più positive risultano le valutazioni riguardo alle componenti relazionali del lavoro. Tra i lavoratori a bassa qualificazione, la maggioranza risulta insoddisfatta per quasi tutte le dimensioni considerate; ma ciò che merita attenzione è che la mancata valorizzazione delle capacità e l'assenza di opportunità di crescita registrano livelli di soddisfazione estremamente bassi, non inferiori – e in alcuni casi addirittura superiori – rispetto alla componente salariale. Se poi si considerano in particolare coloro che erano impiegati nel terziario a medio-bassa qualificazione – per esempio

⁷ Gosetti G. (2022), *La qualità della vita lavorativa. Lineamenti per uno studio sociologico*, Milano, FrancoAngeli.

nel comparto della ristorazione – i dati suggeriscono come il problema degli orari atipici, molto enfatizzato nelle analisi sulle difficoltà di reclutamento denunciate dai gestori, non sia in realtà il “vero” problema: la soddisfazione per tale dimensione è infatti decisamente superiore a quella per la retribuzione e per le opportunità di valorizzazione e crescita.

In sintesi, la ricerca invita a guardare alla *remuneratività complessiva del lavoro*, ossia al *rapporto tra ciò che il lavoro richiede e ciò che restituisce in termini economici, professionali e simbolici*. In un'epoca nella quale molto si discute di salario minimo e lotta alla precarietà, la fondamentale questione della “qualità dell'occupazione” non può essere ridotta alla presenza formale di un contratto (non “pirata”), alla sua stabilità, e neppure ai livelli salariali. Dimensioni come il riconoscimento professionale, la possibilità di crescita e sviluppo, i rapporti coi colleghi e i clienti sono ugualmente importanti; anche – o soprattutto? – per i lavoratori a bassa qualificazione, troppo spesso ridotti a “infrastruttura umana” a supporto delle carriere dei lavoratori più qualificati. Tutto ciò non significa, si badi bene, che il “cattivo lavoro” spieghi l'inattività in quanto tale, ma che non è possibile spiegare i comportamenti (e i “sentimenti”) dell'offerta di lavoro senza interrogare contemporaneamente la qualità della domanda.

4. Uscire dall'ombra: cinque profili idealtipici di uomo adulto inattivo

Come si è precisato, grazie alla realizzazione di una *survey* diretta su un campione nazionale di maschi adulti inattivi è stato possibile gettare luce sull'articolazione interna di questo universo di (im)perfetti sconosciuti. Si è giunti a questo risultato procedendo per tappe, interrogandosi dapprima sulla condizione occupazionale effettiva degli intervistati e sulle ragioni che vi sono alla base (così da distinguere gli *inattivi volontari*, gli *inattivi per forza*, gli *scoraggiati*, i “*falsi*” *inattivi*, in realtà occupati nell'economia sommersa); quindi sul modo in cui essi vivono la loro condizione di inattività, in relazione ai vincoli/sfide coi quali hanno dovuto misurarsi, al livello di volontarietà, alle ragioni per le quali si sono ritrovati in tale condizione (distinguendo tra *inattivi costretti*, *inattivi pentiti*, *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 (così da distinguere gli *inattivi rassegnati* dagli *inattivi in attesa* di risolvere problemi di salute propri o dei familiari, e poi ancora 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 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 e selezionando le variabili risultate maggiormente significative, una *cluster analysis* 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: i *caregiver*, gli *inabili al lavoro*, gli *inattivi per scelta*, gli *stabilmente inattivi*, gli *sfiduciati*⁸.

Con riferimento a ciascuno di essi riportiamo qui solo pochi dati essenziali – una minima parte di quelli che sarà possibile approfondire attraverso la lettura del volume –, ma utili a dar conto di come ad ogni profilo corrispondano bisogni specifici, potenziali attivabili in modi e tempi diversi, interventi auspicabili differenziati.

⁸ I cinque cluster coprono quote comprese tra il 10,7% e il 33,9% del campione. La numerosità campionaria e il piano di campionamento non consentono di considerarli statisticamente rappresentativi della popolazione maschile adulta in condizione di inattività e di sviluppare modelli di causalità. Essi risultano tuttavia molto utili a comprendere l'eterogeneità del fenomeno e trarne indicazioni per gli interventi che sarebbe necessario implementare.

I *caregiver*, pari al 10,7% del campione, costituiscono un evidente esempio dell'inadeguatezza di un paradigma esclusivamente fondato sull'attivazione. Il 79,5% dichiara infatti di non lavorare e non cercare lavoro perché impegnato nella cura di familiari o altre persone bisognose di assistenza (quasi la metà vive con uno o entrambi i genitori). Nessuno lavora in nero e nessuno dichiara di non avere bisogno di lavorare. L'inattività è dunque sì una condizione scelta, ma non intenzionale, bensì determinata dalla necessità di svolgere a tempo pieno un lavoro di cura non retribuito. Reduci da carriere lavorative lineari e spesso soddisfacenti, dispongono di una buona dotazione dal punto di vista del capitale umano (il 45,5% ha completato la scuola professionale o superiore e il 20,5% è laureato) e vorrebbero quasi tutti ricominciare a lavorare, non appena ciò sarà possibile. È difficile immaginare un caso più chiaro nel quale la politica di “attivazione” debba innanzitutto confrontarsi con l'offerta di servizi di cura e con la distribuzione sociale del lavoro riproduttivo.

Diverso è il profilo degli *inabili al lavoro* che rappresentano il 12,3% del campione. Poco meno dei due terzi attribuiscono direttamente la propria inattività a condizioni di salute o inabilità. Il gruppo presenta una bassa dotazione di credenziali formative e una marcata tendenza all'autocolpevolizzazione, ossia a considerare la propria condizione come una conseguenza dei propri errori del passato. Gli inabili al lavoro scontano una condizione economica spesso difficile e non di rado hanno alle spalle “incidenti di percorso”, come problemi di alcolismo o di altre dipendenze. La loro capacità prestazionale è decisamente compromessa, ma proprio per questo si fanno evocatori di una tensione tra perdita e possibilità che deve incoraggiare interventi di prevenzione, adattamento, reinserimento.

All'estremo opposto troviamo gli *inattivi per scelta*, anch'essi pari al 12,3% del campione. Sono il gruppo più dotato e avvantaggiato: dal punto di vista delle credenziali formative (il 58,8% ha completato l'università e un ulteriore 15,7% ha comunque intrapreso un percorso universitario o post-diploma), della condizione economica (adeguata o addirittura agiata nella maggioranza dei casi), della partecipazione alle reti di socialità e della possibilità di accesso ai consumi. E sono il gruppo più convinto della propria scelta che, in oltre i tre quarti dei casi, potendo tornare rifarebbero. È soprattutto questo gruppo a incarnare la figura contemporanea del *disengagement* volontario. Ma proprio la sua specificità impedisce di assumerlo come archetipo della popolazione inattiva.

Gli *stabilmente inattivi*, che rappresentano il 30,8% del campione, mostrano invece una forte sovrapposizione tra inattività formale ed economia informale. Oltre due terzi sono formalmente inattivi da almeno cinque anni o da sempre e ben oltre la metà risulta occupata nell'economia sommersa, prevalentemente in modo continuativo. Il gruppo registra inoltre un'incidenza molto elevata di percorsi formativi interrotti e si caratterizza per l'orientamento a non cercare un lavoro “vero” a dispetto di una condizione economica che, in oltre la metà dei casi, è giudicata inadeguata o addirittura preoccupante. A un tempo vittime e complici della diffusione del lavoro “nero”, esemplificano i limiti di una strategia adattiva.

Infine, gli *sfiduciati*, il cluster più numeroso (33,9%), condensano probabilmente la forma di inattività più vicina alla disoccupazione involontaria: sebbene anche in questo caso la maggioranza relativa (40,7%) lavori in nero, una quota quasi altrettanto cospicua (il 39,3%) non lavora e non cerca più perché scoraggiato dai tentativi falliti o dalla mancanza di opportunità. Più della metà ha alle spalle un licenziamento o un abbandono forzato del lavoro e una quota di poco inferiore ha sperimentato depressione, ansia o angoscia. Hanno quasi tutti una condizione economica inadeguata e bassissimi livelli di soddisfazione. Ma, in molti casi, conservano il sogno

nel cassetto di un lavoro vero e manifestano interesse per la possibilità di rimettersi in gioco, per esempio frequentando dei corsi di riqualificazione se ne avessero la possibilità.

Cinque profili, dunque, ma soprattutto cinque rapporti differenti con il lavoro e con la possibilità di tornarvi.

5. Essere inattivo non significa non volere lavorare

Quest'ultimo punto è decisivo. Una politica del lavoro che assumesse l'inattività come *proxy* della indisponibilità al lavoro rischierebbe con molta probabilità di mancare il bersaglio. La survey mostra infatti che *la volontà di rientrare nel mercato del lavoro è molto differenziata*. Considerando la condizione attuale effettiva dei nostri intervistati, tale volontà è relativamente bassa tra gli inattivi volontari (43%), sale al 50% tra gli inattivi “per forza” (vincolati dalla loro condizione di malattia/inabilità o dagli impegni di cura) e raggiunge l'88% tra i falsi inattivi (impiegati nell'economia sommersa) e addirittura il 90% tra gli scoraggiati che, pur desiderando un lavoro, hanno smesso di cercarlo. Al tempo stesso, esplorando le intenzioni per il futuro, accanto a chi considera la sua condizione come ormai definitiva – per scelta o per rassegnazione – vi è chi la intende come una pausa temporanea (di nuovo per scelta o anche per la necessità di dedicarsi alla cura dei propri familiari) e chi, ancora, è consapevole di come, una volta esauriti i propri risparmi, dovrà per forza di cose riattivarsi.

Da tali considerazioni apparentemente banali derivano però indicazioni importanti. *La mancata ricerca di una occupazione non può essere automaticamente interpretata come assenza di interesse per il lavoro*. Tale postura può infatti dipendere da scoraggiamento, problemi di salute, impegni di cura, aspettative di realizzazione personale su altri fronti esistenziali o, assai spesso, dalla presenza di un'attività lavorativa irregolare. Va da sé che ciò non rende irrilevante la disponibilità al lavoro. Al contrario: proprio perché essa svolge una funzione centrale nei dispositivi di sostegno al reddito e nelle politiche di attivazione, occorre evitare di trasformarla in una presunzione fondata sullo status “statistico” o amministrativo. La vicenda del Reddito di cittadinanza e delle misure approvate dopo la sua abolizione rende particolarmente evidente il problema: *il punto non è rinunciare radicalmente al principio di condizionalità, ma applicarlo sulla base di una diagnosi sufficientemente accurata della “distanza” dal mercato del lavoro e delle sue ragioni*.

Vi è poi una ulteriore dimensione che attraversa tutti i risultati della ricerca e che non può essere trascurata quando ci si interroga sulle prospettive di (ri)attivazione: *gli inattivi non sono soltanto diversi; sono anche significativamente “diseguali”*. L'inattività si colloca infatti all'incrocio tra capitale formativo, salute, patrimonio, condizioni familiari, reti sociali, storia professionale, caratteristiche del contesto territoriale e molto altro ancora. Queste risorse influenzano la probabilità di diventare inattivi, ma soprattutto determinano le conseguenze e il significato che l'inattività (maschile adulta) assume nella vita delle persone e delle loro famiglie.

Per alcuni, non lavorare è una possibilità resa praticabile dal benessere economico: tra coloro che dichiarano di non avere bisogno di lavorare, il 43,9% definisce la propria condizione economica agiata e un altro 39% adeguata. Per altri l'inattività coincide invece con una condizione di vulnerabilità: oltre sette inattivi “per forza” su dieci giudicano la propria situazione economica inadeguata o preoccupante; tra gli scoraggiati più di nove su dieci la definiscono inadeguata, preoccupante o addirittura drammatica.

La famiglia svolge, in questo quadro, una funzione ambivalente. Può essere il vincolo che impedisce l'attivazione, come nel caso dei *caregiver*, ma costituisce contemporaneamente una fondamentale rete di protezione economica e relazionale. Nel modello familistico italiano essa diventa quindi parte integrante dei meccanismi che consentono di sostenere nel tempo una

condizione di inattività, ma anche “ragione” per la quale ci si ritrova inattivi. Perfino se maschi e adulti, a dispetto della tenuta di un regime di genere che assegna soprattutto alle donne l'onere del lavoro di cura non retribuito.

Per di più, vantaggi e svantaggi tendono a cumularsi. Agiatezza economica, buona salute, istruzione, precedenti esperienze lavorative soddisfacenti e possibilità di condurre determinati stili di vita risultano associate nella vita di molti inattivi per scelta e benestanti; all'altro polo si concentrano fragilità economica, problematiche sanitarie, fallimenti professionali. L'inattività è, dunque, a un tempo, come effetto delle disuguaglianze (di istruzione, salute, capitale sociale, opportunità...) e condizione che può riprodurle o addirittura amplificarle. Un aspetto di cui occorre ovviamente tenere conto quando, ad esempio, si pianificano e si valutano le diverse misure di sostegno al reddito.

6. Attivare chi, e verso quale lavoro?

Da tutte queste evidenze deriva una conseguenza importante per le politiche pubbliche e gli interventi messi in atto da attori della società civile. Parlare genericamente di “attivazione degli inattivi”, infatti, non solo è concettualmente fuorviante, in base a quanto abbiamo visto, ma rischia di risultare molto poco efficace. Ovviamente quelli identificati dalla ricerca sono soltanto dei profili idealtipici, che non esauriscono la straordinaria varietà delle biografie umane e delle potenzialità da attivare. E tuttavia sono sicuramente utili nel rendere evidente quanto diversi possano essere i bisogni, i vincoli, le opportunità, e dunque le misure da mettere in campo.

Un *caregiver* non ha bisogno dello stesso intervento di uno scoraggiato. Una persona con capacità lavorativa ridotta non presenta gli stessi bisogni di chi lavora stabilmente in nero. Chi ha scelto di vivere dei propri risparmi o dei patrimoni familiari non si pone gli stessi problemi di chi ha smesso di cercare perché non crede più di poter trovare un lavoro dignitoso.

Per i *caregiver*, l'attivazione passa innanzitutto dalla disponibilità di servizi e dalla possibilità di rendere compatibili cura e occupazione per il mercato. La loro condizione mette peraltro in luce un fenomeno destinato ad assumere un peso crescente in una società caratterizzata da crescita dei fabbisogni di assistenza, nuclei familiari sempre più piccoli, consolidamento della presenza femminile sul mercato del lavoro, e dunque sollecita risposte tanto urgenti quanto lungimiranti. Nella situazione attuale, pur manifestando massicciamente il desiderio di rientrare nell'occupazione non appena sarà possibile, i *carigiver* rischiano di andare incontro allo stesso destino di esclusione definitiva dal mercato del lavoro che ha interessato generazioni di donne.

Per le persone con problemi di salute o inabilità parziale, occorrono invece approcci che, come oggi suggerisce la stessa medicina del lavoro, abbinino interventi di adattamento delle mansioni, programmi di formazione, misure di welfare e iniziative di accompagnamento. Risposte “sanzionatorie”, guidate da una applicazione radicale del principio di condizionalità, rischierebbero addirittura di aggravare la situazione, soprattutto quando la vulnerabilità si accompagna – come spesso avviene – a un sentimento di autocolpevolizzazione. All'opposto, occorre fare tesoro della consapevolezza suggerita dalla nozione di *work ability*⁹ che richiama un equilibrio dinamico tra risorse individuali, caratteristiche delle mansioni e dell'ambiente di lavoro e condizioni contestuali.

Per gli sfiduciati, la sfida fondamentale è ricostruire la fiducia nella possibilità che la ricerca di lavoro possa produrre un risultato. Ciò esige però la messa in campo di interventi concreti: è davvero significativo, al proposito, che l'interesse nei confronti di eventuali opportunità di

⁹ Ilmarinen J. (2006). *Towards a Longer Worklife: Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health.

formazione e riqualificazione risulti particolarmente elevato proprio tra chi ha sempre desiderato lavorare ma ha ormai perso la speranza. Così come, sconfessando per una volta il pronostico dell'“effetto San Matteo”, tale interesse risulta inoltre più diffuso proprio tra i meno istruiti.

Per i falsi inattivi che in realtà lavorano stabilmente nell'economia sommersa, infine, l'obiettivo non è tanto “attivare”, quanto interrogarsi sulle ragioni per le quali il lavoro viene svolto fuori dal perimetro della regolarità e costruire misure (di nuovo, non solo di tipo sanzionatorio) che incoraggino l'emersione dei rapporti di impiego.

Rimane poi il gruppo degli inattivi per scelta. Anche qui, però, la risposta non può esaurirsi nella stigmatizzazione. La possibilità di sottrarsi al lavoro retribuito è evidentemente distribuita in modo diseguale; ma la scelta di farlo può anche segnalare una domanda di trasformazione del lavoro o comunque – nel caso di coloro che si sono presi una pausa temporanea – la ricerca di nuovi equilibri esistenziali dentro i quali il lavoro non è più necessariamente all'apice della classifica delle cose che contano. Nemmeno per i maschi adulti. La ricerca sull'inattività volontaria mostra infatti che la fuoriuscita non equivale necessariamente a un rifiuto del lavoro *in quanto tale*, bensì il rifiuto di un lavoro divenuto totalizzante, incapace di restituire gratificazioni economiche e simboliche adeguate, incompatibile con le proprie aspettative di benessere individuale e familiare, fisico-emotivo e relazionale.

La domanda da porsi, pertanto, non è soltanto come riportare le persone al lavoro. È anche *verso quale lavoro si intenda riportarle*.

Qui il tema dell'inattività intercetta una delle questioni centrali delle politiche contemporanee del lavoro: il *rapporto tra responsabilità individuale e responsabilità collettiva*. Com'è noto, pur riflettendo l'eredità dei diversi modelli di welfare, il rientro nel più breve tempo possibile nel mercato occupazionale è l'obiettivo che ispira molte delle recenti riforme alle misure di lotta alla povertà, all'esclusione, alla dipendenza dal welfare, tanto che si parla di *activation turn*¹⁰, laddove è la partecipazione al mercato del lavoro a fondare la cittadinanza sociale. Comprensibile per il suo tentativo di rispondere a esigenze di sostenibilità, divenute più pressanti col procedere della transizione demografica, questo passaggio porta con sé il rischio di interpretare la distanza dal mercato prevalentemente come deficit motivazionale dell'individuo.

A tale riguardo, i risultati della ricerca insegnano che *la responsabilità individuale esiste, ma, in primo luogo, le ragioni e il significato dell'inattività possono essere molto diversi*. Occorre distinguere l'inattività scelta da quella subita; quella temporanea da quella cronicizzata o addirittura “normalizzata”; quella che nasconde lavoro irregolare da quella determinata dalla cura; quella prodotta dalla (eccessiva) disponibilità di risorse da quella che nasce dallo scoraggiamento e dalla mancanza di opportunità. Il soggetto statisticamente inattivo può allora essere un lavoratore irregolare; chi non cerca più un'occupazione può desiderare fortemente di lavorare; chi ha scelto di lasciare il mercato può averlo fatto dopo una lunga esperienza di deterioramento della qualità del lavoro; chi oggi non è in grado di lavorare non è detto che non potrà farlo in futuro; chi è fuori dal mercato perché impegnato nella cura svolge comunque un'attività socialmente indispensabile, un *lavoro*. Si tratta allora di riconoscere che non esiste l'inattivo da attivare, ma esistono persone che si trovano fuori dal mercato del lavoro per ragioni profondamente differenti.

In secondo luogo, i risultati della ricerca insegnano che *la responsabilità individuale opera dentro una struttura di opportunità fortemente diseguale*. Capacità lavorativa, qualità dell'occupazione disponibile, servizi di cura, competenze, storia professionale, territorio e reti familiari contribuiscono insieme a determinare il comportamento dell'offerta. In questo quadro, l'attivazione può e deve

¹⁰ Serrano Pascual A. (ed), *Are Activation Policies Converging in Europe? The European Employment Strategies for Young People*, Etui, Bruxelles.

necessariamente declinarsi in risposte personalizzate. Laddove, però, la personalizzazione non è semplicemente l'adattamento procedurale del servizio al singolo utente, bensì il principio mainstreaming attraverso cui *differenziare obiettivi e strumenti, nonché il significato stesso dell'attivazione*. Per qualcuno attivazione significherà trovare un'occupazione. Per altri recuperare capacità lavorativa e consapevolezza delle proprie potenzialità. Per altri ancora acquisire competenze, uscire dall'economia sommersa, rendere conciliabili lavoro e cura o, “semplicemente” ricostruire un rapporto di fiducia con le istituzioni e con il mercato del lavoro.

Va da sé che tali insegnamenti suggeriscono *la necessità di costruire nuovi equilibri tra responsabilità individuale e collettiva*, in una fase storica caratterizzata da profonde trasformazioni strutturali e culturali, inediti atteggiamenti verso il lavoro e il suo spazio negli itinerari esistenziali, preoccupanti scenari demografici e rischi di divisioni e fratture tra gruppi sociali, generi, generazioni. Al tempo stesso, però, la ricerca ribadisce la centralità del lavoro – anche quando, o perfino soprattutto, *quando il lavoro non c'è* – nella definizione dell'identità e del benessere individuale, nella costruzione (ovvero nella lacerazione) del legame sociale, nella progettazione di modelli economico-sociali inclusivi e sostenibili.

Riferimenti bibliografici

Ashwin, Sarah, Lytkina, Tatyana (2004). Men in crisis in Russia: The role of domestic marginalization. *Gender & Society*, 18(2), 189-206.

Gosetti, Giorgio (2022), *La qualità della vita lavorativa. Lineamenti per uno studio sociologico*, Milano, FrancoAngeli.

Ilmarinen, Juhani (2006). *Towards a Longer Worklife: Ageing and the Quality of Worklife in the European Union*. Finnish Institute of Occupational Health.

Napoli, Mario (a cura di) (1996), *Costituzione, lavoro, pluralismo sociale*, Milano, Vita e Pensiero.

Serrano Pascual Amparo (ed), *Are Activation Policies Converging in Europe? The European Employment Strategies for Young People*, Etui, Bruxelles.

Zanfrini, Laura (a cura di) (2026), *(Im)perfetti sconosciuti. Uno studio transdisciplinare sugli uomini adulti che (non) lavorano e (non) vogliono lavorare*, Milano, Vita e Pensiero.

Zanfrini Laura, Cocorullo Augusto (2026), *I «lavoratori schiavi» di Milano. Il lavoro povero come questione sociale, l'immigrazione come specchio del lavoro povero*