Quaderni
Temi e problemi di sostenibilità sociale, economica, ambientale
CNR IRCrES

Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile

Riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata

a cura di

Donatella Bramanti
Luisa Errichiello
Greta Falavigna
Sara Nanetti



CNR - Consiglio Nazionale delle Ricerche
IRCrES - Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile
ISSN (online) 2499-6661 ISSN (print) 2499-6955

Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile

Riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata

a cura di
Donatella Bramanti
Luisa Errichiello
Greta Falavigna
Sara Nanetti

CNR-IRCrES

Quaderni IRCrES
Temi e problemi di sostenibilità sociale, economica, ambientale

Direttrice	Elena Maria Ragazzi
Direzione	CNR-IRCrES Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile Strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italy Tel. +39 011 3977612 segreteria@ircres.cnr.it www.ircres.cnr.it
Sede di Roma	Via dei Taurini 19, 00185 Roma, Italy Tel. +39 06 49937809 / Fax +39 06 49937808
Sede di Milano	Via Corti 12, 20121 Milano, Italy Tel. +39 02 23699505 / Fax +39 02 23699530
Sede di Genova	Corso Ferdinando Maria Perrone 24, 16152 Genova, Italy Tel. +39 010 6598798

Comitato Scientifico
Elena Maria Ragazzi, Grazia Biorci, Barbara Bonciani, Giuseppe Giulio Calabrese, Francesco Serafino M. Devicienti, Antonella Emina, Serena Fabrizio, Greta Falavigna, Enrico Filippi, Ugo Finardi, Roberto Gabriele, Roberto Ippoliti, Riccardo Leoncini, Alessandro Manello, Lucio Morettini, Mario Nosvelli, Eleonora Pierucci, Emanuela Reale, Secondo Rolfo, Maria Cristina Rossi, Giovanna Segre, Andrea Orazio Spinello, Giampaolo Vitali, Roberto Zoboli, Isabella Maria Zoppi.

Redazione
Antonella Emina, Serena Fabrizio, Anna Perin, Andrea Orazio Spinello, Isabella Maria Zoppi.

Copertina: elaborazione grafica a cura di Serena Fabrizio.

redazione@ircres.cnr.it
www.ircres.cnr.it/index.php/it/produzione-scientifica/pubblicazioni

Quaderni IRCrES 23
http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23

giugno 2025 by CNR-IRCrES
ISBN 978-88-98193-38-7

Indice

Introduzione 5-7
Per un invecchiamento attivo, sano e sostenibile
Donatella BRAMANTI, Luisa ERRICHIELLO, Greta FALAVIGNA, Sara NANETTI

Capitolo 1 9-24
Le attività economiche dei lavoratori senior in Italia
Antonio SANGUINETTI

Capitolo 2 25-48
Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale dei fattori chiave dell'equilibrio vita-lavoro in età avanzata
Donatella BRAMANTI, Luisa ERRICHIELLO, Greta FALAVIGNA, Sara NANETTI

Capitolo 3 49-72
Le determinanti del Work-Life Balance in Europa
Luisa ERRICHIELLO, Greta FALAVIGNA

Capitolo 4 73-102
Insicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso il modello "Risorse-Domande"
Luisa ERRICHIELLO, Greta FALAVIGNA

Capitolo 5 103-115
Trasmissione intergenerazionale e transizione dal lavoro al pensionamento
Donatella BRAMANTI, Sara NANETTI

Capitolo 6 117-127
La sfida della non autosufficienza: i nodi irrisolti
Tiziana TESAURO

Capitolo 7 129-139
Silver Awareness Sustainability: lo sviluppo sostenibile in una società che invecchia
Piermarco AROLDI, Simone CARLO, Francesco DIODATI, Sara NANETTI

Introduzione
Per un invecchiamento sano, attivo e sostenibile*

For active, healthy, and sustainable ageing

DONATELLA BRAMANTI[a], LUISA ERRICHIELLO[b], GRETA FALAVIGNA[c], SARA NANETTI[a]

[a]Università Cattolica del Sacro Cuore - Largo A. Gemelli 1, 20123 Milano
[b]CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo del Consiglio Nazionale delle Ricerche, Via Guglielmo Sanfelice, 8 - 80134 Napoli
[c]CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, Strada delle Cacce 73, 10135 Torino

corresponding authors: donatella.bramanti@unicatt.it, luisa.errichiello@cnr.it, greta.falavigna@cnr.it, sara.nanetti@unicatt.it

ABSTRACT
This volume, *Towards Active, Healthy, and Sustainable Ageing: Theoretical Reflections and Empirical Evidence on Work-Life Balance*, aims to present a review of the main findings from several research activities conducted during the first year of the EU PNRR PE Age-It: Ageing Well in an Ageing Society project. The overarching theme of the volume focuses on active and healthy ageing among mature workers and, more broadly, the elderly. This topic is explored through a multi- and inter-disciplinary perspective, employing both theoretical-conceptual frameworks and empirical approaches, including qualitative and quantitative analyses.

KEYWORDS: active and healthy ageing, Work-Life Balance, job insecurity, retirement choices, pro-sustainability orientation, non-sufficient elderly care, EWCS, dyadic interviews.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.00
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE
Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti S. (2025). Per un invecchiamento sano, attivo e sostenibile. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 5-7). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.00

* This volume was developed within the project funded by Next Generation EU - "Age-It - Ageing well in an ageing society" project (PE0000015), CUP C13C22000660001, National Recovery and Resilience Plan (NRRP) - PE8 - Mission 4, C2, Intervention 1.3. The views and opinions expressed are only those of the authors and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Commission. Neither the European Union nor the European Commission can be held responsible for them.

Il presente volume, *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata*, intende fornire una rassegna dei principali risultati di alcune delle attività di ricerca condotte nel corso del primo anno del progetto EU PNRR PE Age-It: Ageing Well in an Ageing Society. Il Quaderno affronta il tema dell'invecchiamento attivo e in buona salute dei lavoratori maturi e, più in generale, della popolazione anziana, adottando una prospettiva multidisciplinare e interdisciplinare. L'argomento viene analizzato sia sul piano teorico-concettuale sia attraverso approcci empirici, di natura qualitativa e quantitativa.

Di natura empirica, il primo contributo – *Le attività economiche dei lavoratori senior in Italia* di Antonio Sanguinetti (capitolo 1) – offre un'analisi statistico-descrittiva delle caratteristiche della forza lavoro matura in Italia, prendendo in considerazione i seguenti fattori: il genere, il settore di impiego, la professione e il luogo di impiego. Si osservano, inoltre, i cambiamenti avvenuti in seno al mercato del lavoro nell'ultimo decennio e quelli previsti, come conseguenza del processo di invecchiamento demografico. Secondo le previsioni demografiche dell'Istat, lo scenario mediano nel 2050 prevede una diminuzione delle persone nella fascia di età tra i 15-64 di circa 9 milioni di unità rispetto ad oggi. In questo modo il peso complessivo della popolazione in età da lavoro si ridurrebbe fino al 53%. Da qui l'urgenza di strategie e politiche a sostegno di un invecchiamento attivo e in salute per i lavoratori senior, tenendo anche conto del paradosso segnalato nella situazione italiana, che presenta allo stesso tempo due caratteristiche apparentemente contraddittorie: la più alta incidenza di anziani sulla popolazione e il tasso di occupazione dei lavoratori anziani tra più bassi.

I quattro saggi successivi si concentrano su un aspetto di grande rilevanza per l'efficacia di politiche e misure per l'invecchiamento attivo e la salute dei lavoratori maturi: l'equilibrio tra la vita lavorativa e non lavorativa. Il secondo contributo – *Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale per identificare i principali fattori determinanti il work-Life Balance* (capitolo 2) di Bramanti, Errichiello, Falavigna e Nanetti – chiarisce in che modo il concetto di *Work-Life Balance* sia strettamente correlato alle politiche di *active ageing*, contribuendo alla salute, alla partecipazione sociale, all'apprendimento continuo e all'utilizzo delle competenze degli anziani, permettendo loro di vivere in modo attivo e soddisfacente anche durante la fase del pensionamento. Seguono i due saggi: *Le determinanti del Work-Life Balance in Europa* (capitolo 3) e I*nsicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso il modello "Risorse-Domande"* (capitolo 4), entrambi firmati da Luisa Errichiello e Greta Falavigna. Di natura quantitativa, questi studi offrono un'analisi statistica ed econometrica, basata sui dati sulla European Working Conditions Survey (EWCS), che mira a comprendere gli elementi chiave dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, con un approfondimento sul ruolo svolto dall'esperienza soggettiva dei lavoratori riguardo alle principali forme di sicurezza lavorativa. I capitoli tre e quattro considerano diverse classi di età proponendo anche un'analisi *cross-country*, volta a rilevare l'esistenza di similarità o differenze tra i vari paesi europei. Il capitolo 5, *Trasmissione intergenerazionale e transizione dal lavoro al pensionamento*, firmato da Donatella Bramanti e Sara Nanetti, è di matrice schiettamente sociologica. Attraverso un'indagine qualitativa basata su interviste diadiche, lo studio esplora il delicato processo della transizione dal lavoro al pensionamento, analizzando i molteplici fattori che influenzano le scelte

individuali. L'analisi mette in luce la multidimensionalità del fenomeno, che intreccia aspetti economici, familiari, sociali e psicologici complessi.

Gli ultimi due contributi ampliano il campo di indagine prendendo in esame le sfide della sostenibilità economica, sociale e ambientale dei processi di invecchiamento attivo e in salute a fronte di una popolazione che invecchia. In particolare, *La sfida della non autosufficienza: i nodi irrisolti*, di Tiziana Tesauro (capitolo 6), si concentra sul ruolo dei sistemi di welfare e in particolare dei servizi sociosanitari per la cura degli anziani non autosufficienti e delle ripercussioni che una loro inadeguatezza può produrre sulla sicurezza finanziaria delle famiglie, ma anche sull'equilibrio vita-lavoro dei *caretaker*. Infine, il settimo e ultimo contributo – *Silver Awareness Sustainability: lo sviluppo sostenibile in una società che invecchia* (capitolo 7) di Piermarco Aroldi, Simone Carlo e Sara Nanetti – va a ricercare i fattori che non solo migliorano il benessere degli individui anziani, ma contribuiscono anche alla sostenibilità complessiva della società in un'ottica generazionale. Questo richiede che pratiche e politiche sociali siano armonizzate per promuovere la tutela ambientale e modelli di consumo responsabili, garantendo allo stesso tempo la distribuzione equa di risorse e opportunità. Si evidenzia la rilevanza del contributo diretto che può essere apportato dalle persone anziane allo sviluppo sostenibile, a fronte di una corretta informazione e assunzione di consapevolezza circa le pratiche di consumo, le abitudini e gli stili di vita considerati più sostenibili. Nell'attuale contesto demografico, assume un'importanza cruciale il ruolo pro-attivo dei lavoratori anziani, insieme alle loro competenze, attitudini e comportamenti, nel promuovere modelli di sviluppo sostenibile coerenti con gli obiettivi strategici dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile.[1]

[1] https://sdgs.un.org/2030agenda

Capitolo 1
Le attività economiche dei lavoratori senior in Italia

The economic activities of the elderly in Italy

ANTONIO SANGUINETTI[a]

[a]CNR-IRPPS, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Via Palestro 32, 00185 Roma

corresponding author: antonio.sanguinetti@irpps.cnr.it

ABSTRACT
The research question concerns changes in the employment structure of older workers over the ten-years period from 2013 to 2022. The aim was to describe the main characteristics and dimensions of the labour market for the over-55 age group. For this purpose, data from the ISTAT labour force surveys were used. The ageing process of the Italian labour force is now an established fact and affects a large part of the Italian labour market. ISTAT data show that ageing in the labour market is progressing more rapidly than in the Italian population as a whole.
The strand of studies on active ageing has focused on the extent of the increase in employment rates for the 55+ age group. Remaining longer in the labour market, however, may result from several factors. Indeed, every life trajectory can be squeezed between two poles, on the one hand, the obligation, and on the other, the desire to continue. A pair that aptly represents the inequalities inherent in the ageing process. From this point of view, the article profiles those who remain longer in the labour market. Up to the age of 70, these are mostly workers in the health, education and social services sectors, with employee-type contracts and predominantly in central Italian regions. Beyond this age, on the other hand, self-employed workers in commerce and entrepreneurship predominate, and the regions with the highest employment rates are in the North-East.

KEYWORDS: active ageing, Italy, labour market, employment rates.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.01
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (ONLINE): 2499-6661

HOW TO CITE

Sanguinetti, A. (2025). Le attività economiche dei lavoratori senior in Italia. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 9-24). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.01

1. INTRODUZIONE

Il processo di invecchiamento demografico della popolazione italiana ha radici storiche molto profonde. Fin dal 1976, il tasso di fecondità totale in Italia non raggiunge il livello cosiddetto di "sostituzione naturale" che è fissato a 2,1 figli in media per donna. In quell'anno per la prima volta scese sotto questa quota, toccando il valore di 2,04. Da allora, il livello di questo indicatore demografico non ha mai più superato la soglia definita "di rimpiazzo", ossia il numero di nascite che consente la stabilità quantitativa della popolazione. Nel dibattito pubblico questo fenomeno è stato chiamato "inverno demografico" a sottolineare una lunga stagione con livello di nascite basso. Tuttavia, negli anni Novanta alcuni autori notavano i segnali di una "primavera" (Billari & Dalla Zuanna, 2008), le statistiche segnavano una tendenza all'aumento dei tassi di fertilità totali dovuto in particolare alle conseguenze sulla natalità delle significative migrazioni avvenute in quel decennio. Infatti, un peso significativo lo ebbero i figli in media per donna migrante. Sebbene tale ripresa indicò una controtendenza storica, non si può definire questo processo come l'inizio di una nuova stagione demografica. Si trattò piuttosto di un rallentamento momentaneo, in quanto fu un fenomeno quantitativamente ridotto e di breve durata. Il trend di crescita, infatti, si arrestò nel 2008 quando raggiunse il tasso di 1,45 nascite per donna, ben al di sotto della sostituzione naturale. Negli anni successivi, iniziò una diminuzione costante che è tuttora in corso, nel 2023 il numero medio di figli per donna è stato 1,24. Ciò anche a causa di un fenomeno particolare, ossia l'adeguamento delle donne straniere ai comportamenti riproduttivi delle native. Tuttavia, il 2008 può essere considerato un anno cruciale, la contrazione economica che seguì la crisi finanziaria causò un peggioramento della situazione economica delle famiglie italiane (De Rose & Strozza, 2015) e secondo molti autori fu la principale motivazione del ritorno a tassi di natalità decrescenti (ad esempio De Rose & Strozza, 2015; Bonifazi & Marini, 2014).

L'invecchiamento della popolazione italiana non è causato solo dalla diminuzione del numero medio di figli per donna, ma ci sono anche altri fattori che influiscono sul fenomeno. Si tratta di questioni molto eterogenee e non necessariamente connesse tra di loro. Uno dei fattori decisivi è la diminuzione del numero complessivo di donne in età riproduttiva, una diretta conseguenza del prolungato basso tasso di fecondità totale. Inoltre, l'invecchiamento demografico è la conseguenza anche di una tendenza positiva, ossia il progressivo aumento della longevità e della speranza di vita. Infine, negli ultimi anni, a partire dalla crisi economica del 2008 si sono intensificate le partenze dei giovani che hanno causato un crescente saldo migratorio negativo dei cittadini italiani con l'estero, ciò ha avuto un effetto di ulteriore riduzione della quota di popolazione in età feconda. La struttura per età della popolazione italiana risente notevolmente di questi cambiamenti, il processo ormai è molto avanzato quasi un residente su 4, infatti, ha più di 65 anni di età. Tra le conseguenze più significative dell'invecchiamento demografico vi è uno sbilanciamento nel mercato del lavoro. Secondo le previsioni demografiche dell'Istat, infatti, lo scenario mediano nel 2050 prevede una diminuzione delle persone nella fascia di età tra i 15-64 di circa 9 milioni di unità rispetto ad oggi. In questo modo il peso complessivo della popolazione in età da lavoro si ridurrebbe fino al 53%. Questa tendenza con tutta evidenza creerebbe, date le attuali condizioni, un problema di sostenibilità del sistema economico italiano sia per la carenza di forza-lavoro sia per lo squilibrio tra lavoratori e pensionati. La situazione italiana, inoltre, rappresenta un caso paradossale nel contesto globale, infatti, presenta allo stesso tempo due caratteristiche apparentemente contradditorie: una delle incidenze più alte di anziani sulla popolazione e uno dei tassi di occupazione dei lavoratori senior tra più bassi. Ciò è dovuto a diversi fattori di ordine sociali e istituzionale che influenzano i livelli di partecipazione per età al mercato del lavoro.

Questo capitolo intende indagare la composizione della forza lavoro senior in Italia. In particolare, si vogliono approfondire le dinamiche avvenute nel mercato del lavoro negli ultimi dieci anni. Verranno prese in analisi le caratteristiche dell'occupazione degli over 60 rispetto alle

differenze di genere, territoriali e di settore di impiego. Lo scopo è riuscire a costruire una mappatura della presenza dei lavoratori anziani ricomponendo un quadro di diseguaglianze e di differenze nella struttura sociodemografica. L'analisi dei dati si avvale dell'analisi dei micro-dati della Rilevazione sulle Forze Lavoro condotta dall'Istat. Si tratta di un'indagine di tipo campionario che raccoglie le risposte di oltre 250 mila famiglie residenti in Italia per un totale di 600 mila individui. Inoltre, copre un ambito territoriale molto vasto, infatti raggiunge circa 1.400 comuni italiani. Il metodo di indagine che si è scelto per la prima fase di analisi è di tipo quantitativo descrittivo. Si vogliono mettere in evidenza le principali tendenze avvenute nel mercato del lavoro negli ultimi dieci anni. Seguendo queste tracce, si intende comporre un quadro dettagliato circa le dimensioni e le caratteristiche principali del processo di invecchiamento della forza-lavoro in Italia. A tale scopo si propone di capire chi sono i lavoratori che rimangono più a lungo sul mercato del lavoro secondo i principali indicatori. Nello specifico vengono presi in considerazione i fattori che incidono maggiormente nel tracciare le disuguaglianze: il genere, il settore di impiego, la professione e la ripartizione territoriale. L'articolo è strutturato nel modo seguente: il primo paragrafo ricostruisce il dibattito nell'ambito nelle scienze sociali sui temi dell'ageism; il secondo analizza il progressivo invecchiamento dell'occupazione in Italia; il terzo si concentra sui settori nei quali vi è una maggiore presenza di lavoratori over 60; infine il quarto prende in considerazione la diversa composizione di questa tipologia di occupazione per aree territoriali in Italia.

2. IL DIBATTITO

Il filone di ricerca sull'*ageism* si è sviluppato a partire dagli anni Settanta quando si sono realizzate le prime analisi attorno ai nodi della discriminazione e dei pregiudizi subìti dai soggetti più anziani (Butler, 1975). In particolare, tali condotte si ravvisavano nel mercato del lavoro, dove i lavoratori senior non venivano ritenuti adatti per svolgere un certo tipo di attività. Questi studi rappresentavano una cesura rispetto al decennio precedente, negli anni Sessanta le teorie prevalenti nel dibattito sull'invecchiamento interpretavano la fase anziana della vita come un processo naturale di disimpegno (Cumming & Henry, 1961). Un periodo della vita nel quale le interazioni con il resto della società si diradavano normalmente e le relazioni si restringevano sempre nell'ambito della cerchia familiare. L'essere anziani si caratterizzava per la riduzione dei legami sociali che poteva portare a casi di solitudine. In contrasto con questo approccio si sono affermate le teorie dell'attività (Havighurst, 1961) che sostenevano al contrario come il processo di distacco dalla vita sociale non fosse naturale, in quanto se da un lato l'invecchiamento è certamente un elemento biologico, il presunto corrispettivo del disimpegno si presenta piuttosto come una conseguenza di carattere socioeconomico. Ne consegue che gli anziani non venivano considerati come destinati inevitabilmente all'isolamento sociale, invece, si riteneva necessario migliorare il loro benessere favorendo varie forme di attività. Anzi, al contrario, come afferma Walker (2002), l'impegno lavorativo e una maggiore partecipazione alle attività non retribuite associative e familiari si ritiene abbiano effetti benefici sia sull'economia sia sulla qualità della vita. Un altro approccio che intendeva cambiare i paradigmi di interpretazione dell'invecchiamento sono quelli che hanno messo al centro il concetto di successo (*successful aging* da Rowe & Kahn, 1987). Tale assunto, però, si presenta con scarsa precisione concettuale e appare non adeguatamente delimitato. D'altronde risulta difficile rispondere in maniera univoca su cosa sia il successo. Alcuni autori lo intendevano come l'opportunità di realizzare sé stessi anche in età avanzata (Havighurst, 1961; Neugarten et al, 1961), gli studi sui migranti anziani, invece, hanno evidenziato aspetti diversi connessi al riconoscimento interno alle comunità diasporiche e al buon esito del percorso migratorio nel paese di destinazione (Gardini, 2023). Tuttavia, questi approcci condividevano le premesse secondo cui il successo dell'invecchiamento

dipendeva ampiamente dal mantenimento di buone condizioni di salute e dal permanere di relazioni sociali al di fuori del nucleo familiare.

Negli anni più recenti, gli studi sull'invecchiamento hanno posto l'attenzione sulle dinamiche strutturali in riferimento alla sostenibilità dei sistemi sociali e alla permanenza degli anziani nel mercato del lavoro (Cappellari, Lucifora & Rosina, 2018). Indubbiamente, il mutato contesto sociale ha inciso sulle prospettive di analisi, l'innalzamento dell'età media e l'allungamento delle prospettive di vita, infatti, sono caratteri sempre più significativi nelle società globali ed europee in particolare. Un indirizzo che si nota già nei documenti dell'Unione Europea, *Il Libro verde sull'invecchiamento demografico* (2021) pubblicato dalla Commissione Europea pone al centro i temi dell'invecchiamento attivo e in buona salute, dell'aumento della partecipazione al mercato del lavoro, e dell'assistenza per una popolazione che invecchia. Il documento dell'Unione Europea suggerisce due punti intorno al quale sviluppare le politiche pubbliche. Il primo è la realizzazione di condizioni strutturali affinché sia possibile rimanere più a lungo nel mercato del lavoro. Il secondo è l'estensione del periodo di vita in salute e dunque la condizione di attività della persona per permettere il prolungamento dell'esperienza professionale. In una società che invecchia questi obiettivi si prefiggono principalmente lo scopo di ridurre l'impatto economico sul sistema pensionistico e su quello sanitario. Un numero eccessivo di anziani non lavoratori, infatti, viene considerato insostenibile per l'attuale modello di welfare, in quanto vi sarebbe un significativo squilibrio tra la componente lavoratrice e i soggetti beneficiari di prestazioni sociali. Da questo punto di vista gli approcci di studio legati alla *active ageing* (Marcaletti, 2012) prendono in considerazione la cura preventiva delle disabilità fisiche e psichiche che impediscono la piena partecipazione all'attività lavorativa. In quanto, si ritiene che per permettere ad una persona di lavorare più a lungo non basta intervenire in una fase di età avanzata ma è necessario affrontare la sua condizione durante tutta la vita lavorativa. Per tali ragioni, l'invecchiamento viene interpretato come un processo di continuo adattamento al mutare delle condizioni e delle capacità individuali nei contesti lavorativi. In questa ottica, si vuole mantenere le persone responsabili e attive nell'economia e nella società, ne consegue che nel mercato del lavoro l'obiettivo è mantenere inalterate le opportunità e garantire un lavoro di qualità fino all'età pensionabile. Tuttavia, le questioni relative all'allungamento dell'età delle persone al lavoro, riguarda anche il lato delle aziende che devono gestire una forza lavoro sempre più anziana e dunque maggiormente esposta a problemi di salute e a malattie croniche. In questo ambito, alcuni autori (Ponzellini & Rosina, 2018) hanno studiato i temi legati all'Age Management adottando una prospettiva costituita da un doppio livello: uno micro che ha come punto di osservazione il passaggio dei lavoratori nelle diverse fasi della vita; uno macro che si pone l'obiettivo di gestire in modo adeguato l'evoluzione della popolazione aziendale. Lo scopo è mettere ciascun lavoratore in grado di raggiungere gli obiettivi individuali e organizzativi assegnati in modo salutare e sicuro (Ilmarinen, 2007). Un altro paradigma della gestione dell'invecchiamento è la *work ability* (Marcaletti, 2012; Ilmarinen, 2012), che analizza la condizione del lavoratore all'interno del suo contesto lavorativo in termini di equilibrio e bilanciamento tra le risorse personali dell'individuo e il carico di lavoro che gli è assegnato. Un approccio che si basa sul presupposto che condizioni di lavoro adeguate possano favorire una migliore produttività individuale e una motivazione maggiore. Tuttavia, la condizione fisica e mentale dell'invecchiamento non si presenta allo stesso modo per tutte gli individui, su tale stato, infatti, incidono molteplici aspetti di carattere sociale, materiale e relazionale. Vi sono delle diseguaglianze che hanno particolare rilievo e influiscono sulle capacità di avere un "invecchiamento di successo". I fattori più rilevanti che orientano il processo vi sono: il genere, la condizione economica, l'origine geografica, il luogo di residenza (Pugliese, 2011). I lavoratori impegnati in attività più povere ed usuranti, ad esempio, di solito invecchiano precocemente e hanno un tasso di mortalità più alto. Le persone appartenenti alla classe media e alta invece, solitamente vivono più a lungo e in condizioni di salute migliore. Appunto per questo, il concetto di invecchiamento produttivo (Morrow-Howell, Hinterlong & Sherraden, 2001) che pone al

centro la dimensione economica, non può essere applicato in maniera omogenea a tutti i lavoratori. Sebbene risulti rilevante la considerazione dell'apporto che i lavoratori senior possono dare in termini di crescita economica e cambiamento sociale è necessario prendere in considerazione le differenze di settore e professione. Una rilevazione condotta a livello europeo (Eurofund, 2015) ha messo in luce come i lavoratori maggiormente esposti a rischi fisici e con mansioni particolarmente gravose hanno maggiori probabilità di avere peggiori condizioni di salute e hanno un bilanciamento tra vita e lavoro più povero. Inoltre, i lavoratori manuali e di più basso profilo socioeconomico esprimono l'intenzione di non voler lavorare fino ai 60 anni, un desiderio di ritirarsi prima che è motivato da un'esperienza lavorativa caratterizzata da uno squilibrio tra riconoscimento e impegno e da una peggiore condizione psicosociale. Ne consegue che l'invecchiamento attivo e produttivo è un'opzione che può essere associata a uno stato di benessere economico e di status sociale più elevato. Studi più recenti hanno proposto un nuovo approccio agli studi sul tema, nel quale viene posto al centro dell'analisi il ciclo di vita (Haraven, 1996; Quadagno, 2014). Queste ricerche vedono nel processo di invecchiamento l'interazione tra molteplici fattori quali il lavoro, la salute, la famiglia, la provenienza, i ruoli di genere e altri elementi di carattere individuale e collettivo. La vita viene intesa come l'insieme di più fasi ed esperienze non predefinite, secondo questo punto di vista viene data maggiore attenzione alle biografie e alle traiettorie individuali.

3. Andamento dell'occupazione in Italia e in Europa

L'occupazione è uno degli aspetti più rilevanti dell'invecchiamento attivo, infatti risulta tra gli indicatori principali dell'Active Ageing Index (AAI). Questo indice è uno strumento che raccoglie dati allo scopo di misurare quanta parte del potenziale delle persone anziane è espresso. L'AAI è stato progettato dalla Direzione Generale per l'occupazione, gli affari sociali e l'inclusione della Commissione Europea e dalla Commissione Economica per l'Europa delle Nazioni Unite. L'indice si costituisce di quattro domini e ventiquattro indicatori. I domini sono: l'occupazione, la partecipazione alla società; la vita indipendente, sana e sicura e infine il quarto, la capacità di un ambiente favorevole all'invecchiamento attivo. Nel peso esplicito dei domini, l'occupazione conta il 35% sul giudizio sintetico dell'indice per paese, questo a sua volta è composto da quattro indicatori ripartiti secondo il tasso di occupazione di altrettante fasce di età: 55-59; 60-64; 65-69; 70-74. Dello stesso peso è il dominio sulla partecipazione sociale che è suddiviso in quattro indicatori uno relativo alla partecipazione politica, uno alle attività volontarie e due afferenti alla cura, nello specifico ai bambini e ai nipoti e l'altro agli anziani. Il terzo dominio per importanza è la capacità di un ambiente favorevole all'invecchiamento attivo, questo incide per il 20% sull'indice e si suddivide in sei indicatori: la rimanente aspettativa di vita all'età di 55 anni, la quota dell'aspettativa di vita in salute all'età di 55 anni; il benessere mentale; l'uso dell'ICT; il contatto sociale; il livello di istruzione. Infine, il quarto dominio riguarda la vita indipendente, salutare e sicura che pesa per il 10% e conta otto indicatori: l'esercizio fisico; accesso alle cure sanitarie e dentali; una vita indipendente; il relativo reddito mediano; no rischi di povertà; no severa deprivazione materiale; salute fisica; apprendimento permanente. I risultati dell'ultima survey condotta nel 2018, l'Italia viene inserita nel cosiddetto "gruppo verde" insieme agli altri paesi Mediterranei e dell'Europa centrale, nel complesso questi stati hanno un gap in tutti gli indicatori presi in considerazione ma soprattutto nella partecipazione sociale.

L'Unione Europea, dunque, ritiene centrale il ruolo dei livelli di occupazione per misurare l'invecchiamento attivo nei paesi membri. A tal proposito, in questa prima parte della ricerca sono stati comparati gli andamenti dei tassi di occupazione tra l'Italia e la media europea per comprendere la collocazione del paese nel contesto europeo. I principali punti di interesse sono le tendenze e l'evoluzione del differenziale negli anni tra il 2014 e il 2023. Osservare queste dinamiche, infatti, è necessario per delineare i cambiamenti della presenza dei lavoratori senior

in Italia in relazione alle trasformazioni a livello europeo. Per un'analisi adeguata, bisogna premettere che vi è una significativa distinzione di genere tra uomini e donne, in quanto presentano caratteristiche occupazionali differenti. In generale come mostrano le tabelle 1 e 2, l'Italia ha avuto una crescita complessiva dell'occupazione sia per gli uomini sia per le donne, ma l'andamento si è dispiegato con dimensioni inferiori rispetto al resto d'Europa. Per questo motivo nel 2023, per entrambi i generi la differenza nei tassi di occupazione italiani ed europei in quasi tutte le fasce di età prese in considerazione è più ampia rispetto a dieci anni prima. L'incremento dell'occupazione per i lavoratori senior è il dato più rilevante. Analizzando la tendenza nello specifico si nota come per gli uomini tra i 60-64 anni, nel periodo preso in considerazione il tasso di occupazione dei maschi italiani ha avuto un incremento significativo di 14 punti; tuttavia, quello europeo nello stesso periodo è aumento di 15,7. Anche nella fascia di età successiva, si registra un aumento dell'occupazione, in questo caso però a distanza di dieci anni il tasso di occupazione dei maschi italiani supera la media europea. Solo per i maschi tra i 65-69, infatti, il dato preso in considerazione è più alto della media dell'UE. Infine, anche tra i maschi 70-74 vi sono leggeri aumenti del tasso di occupazione, che però, rimangono poco significativi.

Tabella 1. Andamento dei tassi di occupazione dei maschi italiani ed europei dal 2014 al 2023

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
60-64	Ue-27	41,9	43,5	45,9	48,3	50,4	52	52,5	53,6	55,5	57,6
	Italia	39,2	43,5	46,7	49,3	50,6	49,9	48,9	47,4	49,4	53,3
65-69	Ue-27	13,4	13,5	14,1	15,2	15,9	16,7	16,5	16,8	18	18,7
	Italia	12,7	13	13,3	15,3	17	17,9	17,7	18,5	18,6	19
70-74	Ue-27	6,9	7	6,9	7,3	7,5	7,7	7,7	7	7,4	7,9
	Italia	6,3	6,3	6,2	6,9	6,8	6,5	6,5	6,6	6,2	7

Fonte: Elaborazione propria su dati Eurostat.

Per le donne (tabella 2), nel complesso per tutte le fasce di età i tassi di occupazione sono significativamente più bassi di quelli degli uomini. Tuttavia, non si tratta di questioni legate all'invecchiamento, in quanto la presenza femminile nel mercato del lavoro è minore anche in età più giovani. Si tratta, dunque, di un problema strutturale che per estensione arriva a comprendere anche le lavoratrici senior. Ciò nonostante, anche per le donne dal 2014 al 2023 il tasso di occupazione risulta in crescita per tutte le fasce di età over 60 sia in Italia che in Europa. Tra i 60-64, in Italia la partecipazione al lavoro è aumentata in dieci anni di 11,8 punti. Un aumento significativo, sebbene inferiore di circa 4 punti a quanto avvenuto nello stesso periodo nella media dei paesi europei. Ne consegue che il gap con il resto d'Europa è cresciuto passando da 5 a 9,2 punti. Per la fascia di età 65-69, così come gli uomini anche per le donne, l'aumento dei tassi di occupazione dal 2014 è stato leggermente maggiore della media europea; perciò, la presenza femminile al mercato del lavoro italiano si è avvicinata ai livelli dell'Europa.

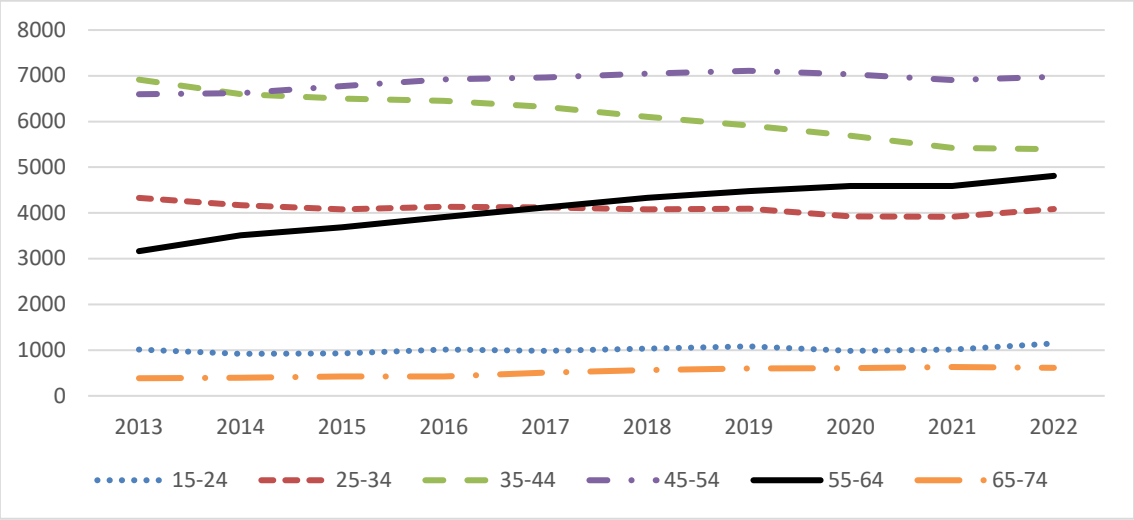
Tabella 2. Andamento dei tassi di occupazione delle femmine italiane ed europee dal 2014 al 2023 (%)

		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
60-64	Ue-27	28,9	30,7	32,8	34,8	36,4	37,9	38,6	39,6	42	44,6
	Italia	23,6	25,6	27,8	30,5	32,2	33,9	33,2	32,1	33,4	35,4
65-69	Ue-27	7,3	7,5	7,9	8,6	9,1	9,9	10	10,2	11,1	12,2
	Italia	4,2	4,6	5,2	6,6	8	9,2	9,4	9,3	9,4	10,8
70-74	Ue-27	3,4	3,3	3,2	3,5	3,7	3,6	3,5	3,1	3,3	3,6
	Italia	1,7	1,9	1,5	1,6	1,6	1,8	2,1	1,9	1,9	1,8

Fonte: elaborazione propria su dati Eurostat.

I tassi di occupazione degli over 60 in Italia, dunque, sono significativamente aumentati negli ultimi dieci anni. Un aspetto da prendere in considerazione riguarda l'effetto di questo processo sulla dinamica per età nel mercato del lavoro italiano. Secondo il rapporto dell'Istat del 2024, "la forza lavoro occupata risulta invecchiata più velocemente della popolazione: rispetto al 2004, la quota di giovani tra 15 e 34 anni tra gli occupati è diminuita più che nella popolazione (-11,5 punti rispetto a -6,3 punti) e l'opposto è avvenuto tra gli ultracinquantenni: +16,6 contro +5,3 punti per i 50-64enni, e +1,6 contro +4,7 punti per i 65-89enni" (Istat, 2024, p. 22). Questo processo è chiaramente visibile nella Figura1 che mostra l'andamento dell'occupazione italiana per numeri assoluti negli anni tra il 2013 e il 2022. Ciò che risalta è il progressivo incremento del numero di lavoratori tra i 55 e i 64 anni, dai 3,1 milioni del 2013 ai 4,8 milioni del 2022, un aumento in dieci anni di 1,7 milioni.

Figura 1. Andamento dell'occupazione italiana per fasce di età decennali in valori assoluti, in migliaia

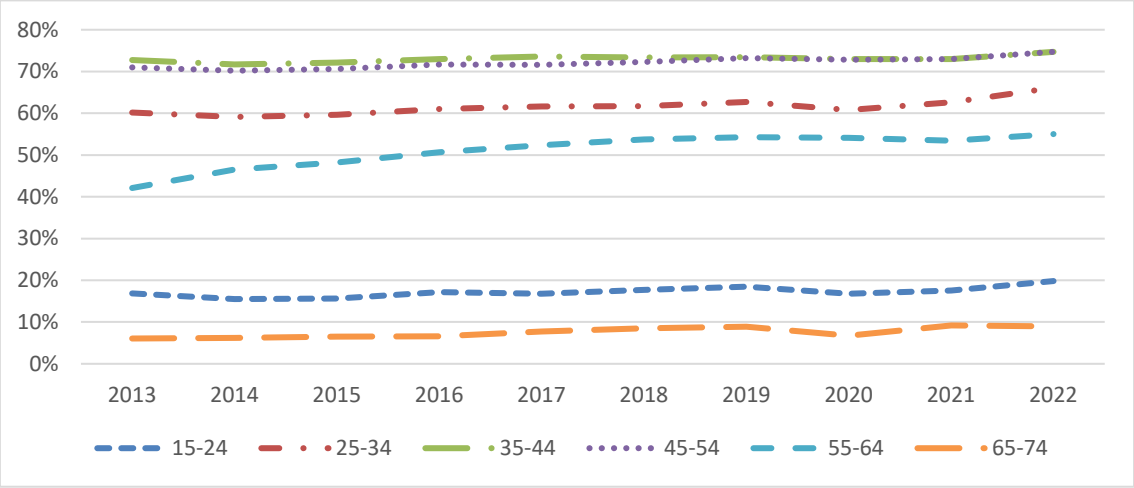


Fonte: elaborazione propria su microdati RFL – Istat.

Nello stesso arco di tempo, l'altro elemento significativo è la progressiva riduzione del numero di occupati nell'età compresa tra 35 e i 44 anni: dai quasi 7 milioni nel 2013 ai circa 5,4 milioni nel 2024. Si tratta di una riduzione di 1,5 milioni di lavoratori in una fascia centrale del mercato del lavoro.

L'invecchiamento della forza-lavoro italiana, dunque, è l'effetto congiunto dell'aumento in valori assoluti del numero di lavoratori senior e della contestuale diminuzione dei giovani. Tuttavia, le cause che spiegano questa tendenza sono diverse. Per quanto riguarda i lavoratori tra i 35-44, come mostra la tabella 2, il tasso di occupazione dal 2013 al 2022 ha avuto un leggero incremento di 1,7 punti. La crescita della quota di partecipazione al mercato del lavoro e la contemporanea diminuzione del numero assoluto di lavoratori in questa fascia di età non è un paradosso. Si spiega, infatti, con la notevole diminuzione complessiva del numero di giovani tra i 35-44 nell'arco di tempo preso in considerazione, ossia una conseguenza di lungo periodo della progressiva riduzione dei nuovi nati a partire dalla fine degli anni Sessanta. Negli stessi anni per i senior, il tasso di occupazione è aumentato di 13 punti, e dunque l'incremento del numero di lavoratori tra i 55 e i 64 è stato causato da un aumento del numero complessivo di persone in questa fascia di età. Dovuto all'aumento della longevità e alla numerosità della generazione dei cosiddetti "baby boomer", ossia i nati tra gli anni Cinquanta e la fine degli anni Sessanta. Inoltre, la maggior partecipazione degli over 55 al mercato del lavoro è anche una conseguenza della riforma delle pensioni Fornero approvata nel 2011 ed entrata in vigore l'anno successivo. La legge prevedeva un aumento progressivo dell'età pensionabile e il cambiamento del cosiddetto sistema delle quote, di conseguenza allungava la vita lavorativa di molti lavoratori ben oltre i 60 anni.

Figura 2. Andamento dei tassi di occupazione per fasce di età decennali



Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

Per questo motivo, l'invecchiamento della forza-lavoro è una tendenza che negli ultimi anni si è decisamente affermata anche in Italia. Sebbene i tassi di occupazione degli over 60, soprattutto femminili, siano inferiori alla media europea, a partire dal 2013 il numero di lavoratori senior è cresciuto in maniera significativa. Tale processo sembra ormai irreversibile, gli effetti saranno maggiormente visibili nei prossimi anni, quando la riduzione delle nascite congiunto con il prolungamento della vita lavorativa causerà un rovesciamento della struttura occupazionale italiana per età.

4. SETTORI

Il graduale processo di invecchiamento degli occupati si è combinato con l'ormai decennale trasformazione della domanda complessiva di lavoro in Italia. Il recente rapporto dell'Istat (2024) ha certificato l'avvenuto mutamento degli ultimi venti anni, il livello generale degli occupati per settore, infatti, si è progressivamente modificato. La tendenza all'espansione del terziario è ormai un processo consolidato, inoltre, ciò si è accompagnato con una contrazione degli addetti del settore dell'industria. In particolare, l'ampliamento dell'occupazione è avvenuto nei servizi collettivi e alla persona e in quelli di mercato, principalmente il Commercio, trasporti e attività ricettive e i Servizi professionali.

Ne consegue che l'analisi dell'occupazione dei lavoratori senior per sezione Ateco a un digit deve tenere conto del mutamento complessivo della domanda di lavoro, al quale si aggiungono elementi specifici connessi con l'invecchiamento. La possibilità di continuare un determinato tipo di attività anche in una fase più avanzata della vita, infatti, dipende da alcune variabili. La più rilevante è certamente la tipologia di attività svolta, come è stato già accennato sono le occupazioni più gravose fisicamente ad essere abbandonate prima del tempo, poiché spesso sono la causa di un peggioramento delle condizioni di vita e di salute. Ciò è confermato da un'altra ricerca (Eurofund, 2015) che ha mostrato una sorta di auto selezione degli occupati nella prosecuzione dell'attività lavorativa. I rispondenti over 55 alla survey hanno dichiarato di avere una migliore qualità del lavoro rispetto alle altre fasce di età, questo però non è una conseguenza legata all'effettiva capacità delle aziende di adeguare le attività all'invecchiamento degli occupati, e dunque, di innalzare la qualità del posto di lavoro. Piuttosto, indica una dinamica di auto selezione, ossia il proseguimento della vita lavorativa oltre una certa età avviene soprattutto per coloro che già svolgono lavori in buone condizioni.

Date queste premesse si può comprendere meglio come nel mercato del lavoro italiano l'invecchiamento della forza lavoro avvenga in maniera disomogenea. Agiscono infatti fattori molteplici connessi alle prospettive individuali, al lavoro svolto, alle condizioni di salute. Quindi, è facilmente intuibile come vi possano essere delle notevoli differenze per settore di impiego. La tabella 3 prende in analisi come si distribuiscono per i settori di impiego le tre fasce di età over 60, ne risulta un quadro descrittivo utile sia per mappare le loro occupazioni sia per delineare i principali cambiamenti avvenuti nei dieci anni tra il 2013 e il 2022. Nella fascia di età 60-64 la differenza nei due periodi presi in considerazione sono lievi, nel complesso si evidenza una maggiore presenza nel settore dell'Istruzione, sanità e servizi sociali: quasi uno su quattro di questo gruppo è impegnato nel comparto. Nello stesso arco di tempo, invece, si può osservare un aumento dell'incidenza degli addetti nell'industria in senso stretto, che passano dall'11,7% al 14,3%, probabilmente per effetto congiunto dell'invecchiamento della forza-lavoro e della riforma pensionistica. Altri settori rilevanti sono il Commercio e le attività immobiliari. Per quanto riguarda la fascia di età tra i 65-69 anni, invece, nei due anni presi in considerazione vi sono significativi cambiamenti soprattutto nel settore dell'Istruzione, sanità ed altri servizi. Infatti, nel comparto la quota di occupati per questa fascia di età passa dal 14,4% al 22,6%, un aumento di oltre otto punti. Anche in questo caso, si tratta probabilmente di una delle conseguenze dell'allungamento dell'età pensionabile attuato dalla cosiddetta "Riforma Fornero", che per molti impiegati nel settore ha implicato il posticipo del ritiro dalla professione. Per questa fascia di età risulta significativo anche un altro elemento che riguarda il settore dei servizi collettivi e personali, nei quali rientrano i lavori domestici come, ad esempio, la cura e l'assistenza familiare. Infatti, tra il 2013 e il 2022, la loro incidenza è cresciuta di 3,5 punti, passando dall'8,8% al 12,3%. Come hanno mostrato alcune ricerche, tuttavia, ciò è dovuto ad un fenomeno emergente a livello globale (Parreñas, 2015), alcuni ricercatori negli Stati Uniti lo hanno definito "unretireable elderly who are caring for the other elderly" (Nazareno, Parreñas & Fan, 2014). Si tratta per lo più di lavoratrici anziane migranti impegnate nell'assistenza alla persona che per diversi motivi non possono andare in pensione oppure vi accedono ma ricevono un assegno economicamente

insufficiente. In questo quadro la pensione, e il suo ammontare, diventano un fattore decisivo per spiegare le diseguaglianze nel mercato del lavoro in tarda età, poiché non tutti hanno alle spalle una carriera lavorativa adeguatamente lunga e continuativa. Infine, la terza fascia di età presa in considerazione riguarda i lavoratori tra i 70 e i 74 anni, si tratta di una parte della forza-lavoro con numeri contenuti, per cui le rilevazioni fornite dall'Istat si riferiscono ad una popolazione esigua. Tuttavia, tra il 2013 e il 2022, il quadro sembra abbastanza stabile. Prevalgono i settori nei quali sono maggiormente diffuse le professioni autonome quali il commercio; l'agricoltura; le attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali.

Tabella 3. Distribuzione dei lavoratori per settore per fascia di età nel 2013 e nel 2022

	2013			2022		
	60-64	65-69	70-74	60-64	65-69	70-74
Agricoltura, silvicoltura e pesca	5,2%	10,7%	14,8%	4,8%	7,1%	12,0%
Industria in senso stretto	11,7%	13,0%	14,6%	14,3%	11,1%	13,5%
Costruzioni	6,5%	6,4%	4,0%	6,1%	6,0%	5,2%
Commercio	12,6%	17,5%	21,5%	11,3%	13,3%	19,0%
Alberghi e ristoranti	5,0%	4,1%	4,6%	4,0%	4,6%	5,2%
Trasporto e magazzinaggio	3,9%	3,1%	2,9%	5,8%	3,1%	2,6%
Servizi di informazione e comunicazione	1,9%	1,9%	0,0%	1,9%	1,6%	0,6%
Attività finanziarie e assicurative	2,3%	2,0%	1,9%	2,1%	2,0%	1,9%
Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali	10,5%	15,6%	19,3%	10,9%	13,1%	17,1%
Amministrazione pubblica e difesa assicurazione sociale obbligatoria	8,1%	2,6%	1,1%	7,3%	3,3%	0,4%
Istruzione, sanità ed altri servizi sociali	23,3%	14,4%	6,7%	22,6%	22,6%	10,3%
Altri servizi collettivi e personali	9,0%	8,8%	8,4%	8,8%	12,3%	12,2%
	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

Come ha mostrato l'analisi per settore, superata una certa soglia di età prevalgono i comparti nei quali vi è una concentrazione più alta di attività autonome. Da questo punto di vista incidono diversi fattori. Una ricerca ha mostrato come la motivazione, cioè la scelta consapevole e volontaria, sia un elemento centrale per la prosecuzione dell'attività lavorativa fino in tarda età (Eurofund, 2015), ne consegue che alcune tipologie di lavori dove è maggiore la gratificazione personale hanno più chance di essere portate avanti rispetto ad altre. Un altro fattore è la normativa sul pensionamento. Questo aspetto si colloca dal lato opposto della libera scelta individuale, ed è maggiormente attinente alle questioni dell'impossibilità a ritirarsi a causa dell'allungamento dell'età pensionabile. Uno degli effetti delle riforme pensionistiche è l'età nel quale si volge il lavoro dipendente. La tabella 4 mostra chiaramente come è cambiato il rapporto tra lavoratori dipendenti e autonomi tra il 2013 e il 2022 nelle tre fasce di età over 60. Nel primo anno preso in considerazione il 59% degli occupati tra i 60-64 anni svolgevano un lavoro dipendente, dieci anni

dopo la percentuale cresce al 72% e il numero complessivo di occupati con questa tipologia contrattuale passa da 533 mila a 1,2 milioni. Anche nella fascia età successiva il cambiamento è notevole, nel 2013, infatti, i lavoratori dipendenti tra i 65-69 erano una sparuta minoranza intorno al 28%. Nel 2023, il rapporto cambia completamente e come nel gruppo precedente prevalgono occupati con contratto da dipendente. Anche in questo caso, i lavoratori dipendenti aumentano significativamente in valori assoluti, se infatti nel 2013 si trattava di numeri marginali, nel 2022 sono quasi 250 mila lavoratori dipendenti. Tra i 70-74, la situazione nel complesso non cambia particolarmente con una netta preponderanza dei lavoratori autonomi. A distanza di dieci anni, dunque, la soglia di prevalenza dei lavoratori autonomi si è spostata agli over 70, al contrario precedentemente già partire dai 65 i lavoratori dipendenti uscivano dal mercato del lavoro.

Tabella 4. Lavoratori dipendenti e autonomi. Percentuali e numeri assoluti

		2013			2022		
età		60-64	65-69	70-74	60-64	65-69	70-74
dipendenti	Valori assoluti	533.232	74.747	18.573	1.204.651	244.701	24.998
	Percentuali	59%	28%	16%	72%	51%	19%
indipendenti	Valori assoluti	374.761	190.986	101.048	457.639	239.821	105.710
	Percentuali	41%	72%	84%	27,5%	49,5%	80,9%

Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

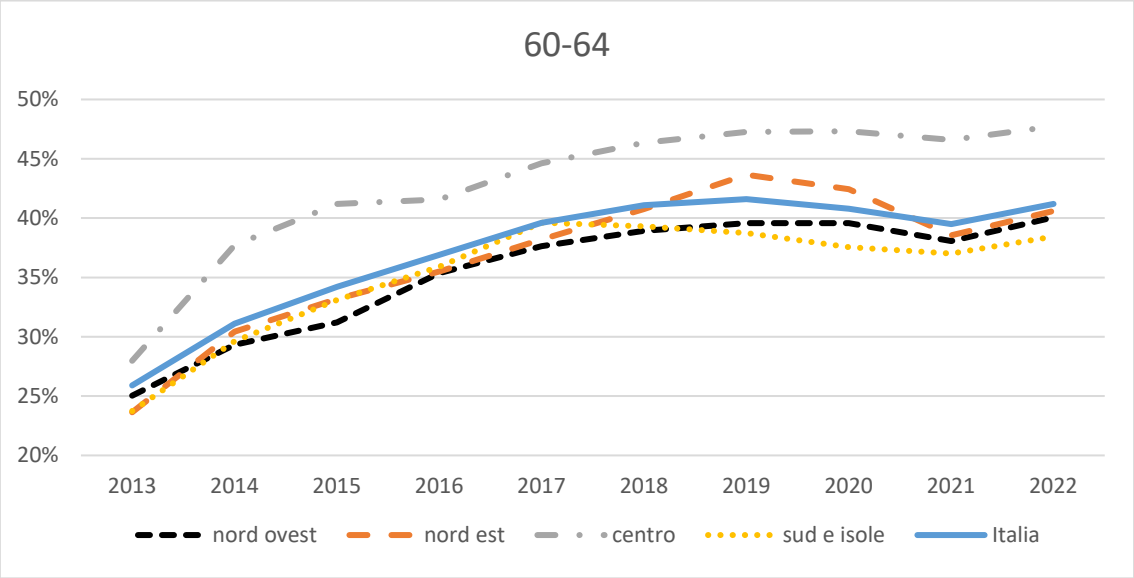
Pertanto, il progressivo invecchiamento della forza-lavoro è proseguito al tempo stesso con alcune trasformazioni del mercato del lavoro, la cui terziarizzazione ha comportato una concentrazione degli occupati nei servizi. Tuttavia, il processo di invecchiamento avviene soprattutto nell'ambito dell'Istruzione, sanità e servizi sociali, si tratta, dunque, per lo più di lavoro dipendente nel campo pubblico. Un'eccezione significativa è rappresentata dalle lavoratrici migranti nel comparto del lavoro domestico, si tratta di un significativo fenomeno di invecchiamento delle lavoratrici impegnate nella cura e assistenza per le famiglie. Perciò, a differenza di ciò che si ritiene, più che la scelta volontaria, nel proseguimento dell'attività lavorativa ha un peso l'impossibilità di ritirarsi per ragioni economiche o pensionistiche.

5. RIPARTIZIONE GEOGRAFICA

Storicamente, il mercato del lavoro italiano presenta delle significative disparità per aree geografiche, uno dei caratteri principali della sua struttura, infatti, è il notevole dualismo tra Nord e Sud del paese. Le regioni settentrionali hanno sempre avuto un'economia più dinamica e una domanda di lavoro migliore sia dal punto di vista quantitativo che qualitativo. Pertanto, l'analisi dell'andamento dell'occupazione degli over 60 per unità territoriali differenti risulta necessaria per mostrare le specificità ma anche le similitudini di questa componente rispetto alle altre. L'analisi è stata svolta rispetto alle tre fasce di età prese in considerazione nei paragrafi precedenti elaborando i dati delle rilevazioni sulle forze-lavoro realizzate dall'Istat. La figura 3 mostra l'andamento dell'occupazione suddivisa per aree territoriali per i lavoratori compresi tra i 60 e i 64 anni. Osservando il grafico l'elemento che emerge con maggiore chiarezza è che i tassi di occupazione aumentano costantemente a partire dal 2013 fino al 2022 in tutte le ripartizioni territoriali italiane e di conseguenza anche in Italia. Tuttavia, considerando solo il dato per area geografica si notano delle differenze significative. Le regioni del Centro sono le zone nelle quali l'aumento è stato maggiore, nell'arco di dieci anni il tasso di occupazione è incrementato di quasi

20 punti percentuali passando dal 28 al 47. Nelle altre macroaree l'aumento, seppur significativo, è stato inferiore: nel nord ovest il tasso è aumentato di 15 punti dal 25 al 40, nel nord est 17 punti dal 23 al 40. Infine, il tasso di occupazione più basso si registra nelle regioni meridionali e insulari, nel 2013 era di 23 punti e nel 2022 è salito fino a 38. Tuttavia, tale svantaggio non è particolarmente significativo in quanto si tratta di pochi punti, al contrario questo aspetto mette in evidenza come, per questa fascia di età, la distanza con il resto d'Italia sia inferiore rispetto al complesso del mercato del lavoro. Sicuramente ad incidere sono le caratteristiche del lavoro over 60, come si è evidenziato nei paragrafi precedenti questa tipologia di occupazione si concentra nei settori a carattere prevalentemente pubblico quali ad esempio la Sanità, l'istruzione ed i servizi sociali. Ne consegue che nelle aree settentrionali dove il peso delle aziende private è maggiore, tra i lavoratori senior la differenza con il resto d'Italia non solo diventa meno significativa, ma per quanto riguarda i tassi di occupazione può risultare penalizzante.

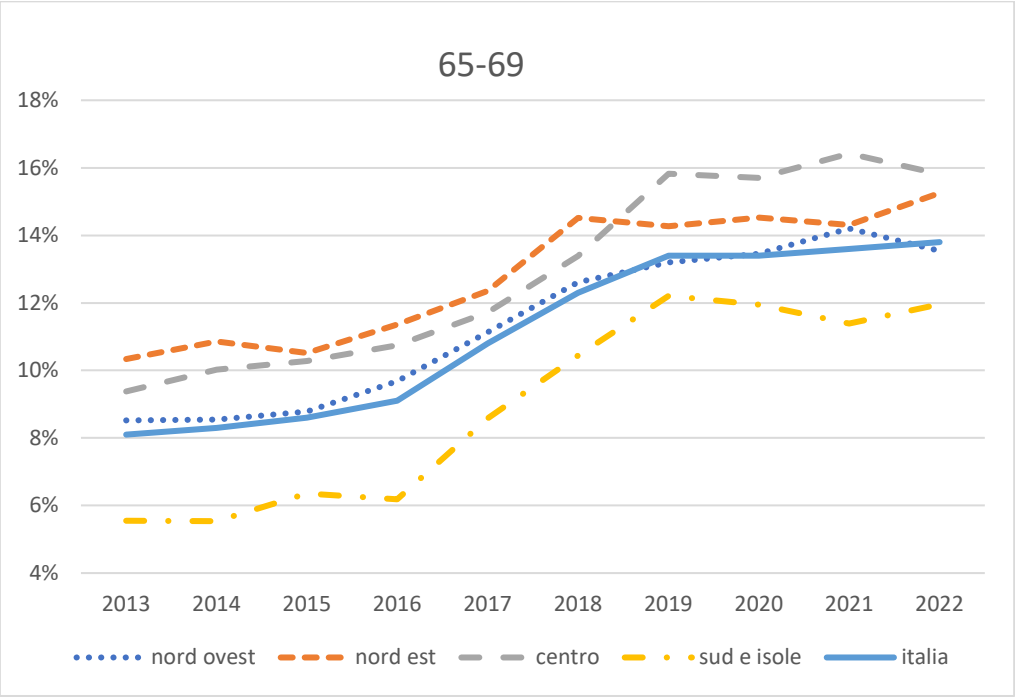
Figura 3. Andamento tassi di occupazione età 60-64 per area geografica



Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

La figura 4 mostra, invece, i tassi annuali dell'occupazione nell'età compresa tra i 65 e i 69 anni sempre nell'arco di tempo compreso tra il 2013 e il 2022. Anche in questo caso i tassi di occupazione segnano un aumento significativo, sebbene inferiore rispetto alla fascia di età precedente. Un altro elemento rilevante è l'andamento annuale, infatti, gli aumenti più rilevanti avvengono tra il 2016 e il 2019, sia negli anni precedenti che successivi, infatti, il tasso di occupazione risulta stabile. Anche tra i 65 e i 69 anni i lavoratori residenti nelle regioni del Centro presentano i tassi di occupazione più alti nel 2022, sebbene nel 2013 fosse il nord est l'area territoriale con una maggiore presenza per questa età. Nell'arco di tempo preso in considerazione l'aumento dei tassi di occupazione nell'area del Centro è stato di 6,4 punti, ossia da 9,4 al 15,8 con l'apice toccato nel 2021 del 16,4. Anche negli altri raggruppamenti territoriali vi è stato un incremento del tasso, il nord-est e il nord-ovest di 5 punti, rispettivamente da 10 a 15 e da 8 a 13. Le regioni del Sud e delle Isole sono un caso particolare poiché l'aumento è stato lievemente maggiore rispetto alle altre aree di 6,5 punti; tuttavia, il tasso di occupazione nel 2022 ha raggiunto il 12 punti, al di sotto delle altre macroaree.

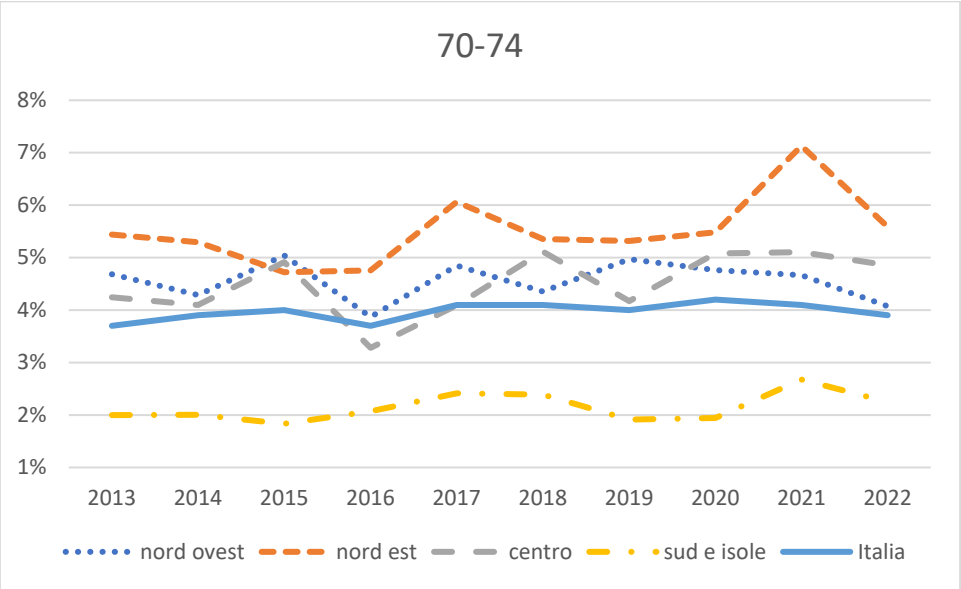
Figura 4. Andamento tassi di occupazione età 65-69 per area geografica



Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

Per quanto riguarda l'ultima fascia di età presa in considerazione, tra i 70-74, i tassi di occupazione complessivamente oscillano tra il minimo dei 2 punti delle regioni meridionali e insulari e il massimo dei 7 punti del Nord-est, si tratta dunque di dati molto bassi che una rilevanza e una significatività statistica non elevata. Osservando la Figura 5 si nota come a differenza delle altre età quinquennali in questa prevalga l'area territoriale del Nord-est. Per avere chiari i motivi è bene rifarsi alla ripartizione per settore, dai dati evidenziati nella tabella 3 emerge come tra i lavoratori tra i 70 e i 74 anni le attività prevalenti sono nell'ambito privato, in particolare due: la prima è il Commercio e la seconda sono le Attività immobiliari, servizi alle imprese e altre attività professionali e imprenditoriali. Dunque, le aree del nord-est presentano un tasso di occupazione maggiore come conseguenza di una diversa struttura economica nella quale vi è una maggiore concentrazione di queste tipologie di attività autonome e imprenditoriali. Al contrario, le aree in cui prevale il lavoro dipendente presentano tassi di occupazione più bassi.
Dal punto di vista delle differenze territoriali dell'occupazione over 60 si può affermare che le differenze sebbene presenti, siano inferiori a ciò che avviene nelle altre fasce di età. In particolare, ciò che emerge è lo stretto legame tra le caratteristiche dell'occupazione territoriale e i tassi di occupazione. In particolare, i due fattori con una maggiore incidenza sono il settore di lavoro e la tipologia contrattuale. Nella fascia dei 60-64 vi è una presenza significativa dei lavoratori dipendenti con un peso più alto dei settori connessi al pubblico impiego. Le regioni del centro, da questo punto di vista, sono quelle che presentano entrambi i caratteri. Appunto per questo, sono quelle con un tasso di occupazione più alto rispetto alle altre ripartizioni. Diversamente, tra i 70 e i 74 si registra una maggiore presenza del lavoro autonomo e imprenditoriale e dunque, è l'area del nord est che presenta un tasso di occupazione maggiore.

Figura 5. Andamento tassi di occupazione età 70-74 per area geografica



Fonte: elaborazione proprie da microdati Rfl-Istat.

6. Conclusioni

Dai dati statistici sul mercato del lavoro, si nota chiaramente come il dibattito degli anni Sessanta sulla discriminazione dei lavoratori anziani sia ormai completamente superato dal punto di vista storico e sociale. Come emerge dalle rilevazioni della Forza Lavoro compiute dall'Istat, infatti, la presenza dei gli occupati senior è sempre più consistente, a partire dal 2013 è cresciuta notevolmente la quota di lavoratori nella fascia di età 55-64. Inoltre, come evidenzia il rapporto Istat 2024, il mercato del lavoro invecchia più velocemente della popolazione italiana, ciò per un duplice effetto, da una parte l'aumento dei lavoratori senior, dall'altra la contemporanea diminuzione del numero complessivo degli occupati tra i 35 e i 44 anni. Dunque, prendendo come riferimento i criteri di valutazione stabiliti dall'Active Ageing Index, che assegnano una centralità significativa ai tassi di occupazione, si può affermare chiaramente che il processo di invecchiamento attivo sia attualmente in corso in Italia con ritmi intensi. Nei dieci anni presi in considerazione, i lavoratori senior hanno registrato una presenza crescente nel mercato del lavoro con numeri sia come numeri assoluti che dal punto di vista dei tassi di occupazione. Sebbene tale tendenza sia ormai consolidata, nel contesto europeo l'Italia si colloca in una posizione inferiore rispetto alla media dei paesi membri dell'UE, eccetto per la fascia di età 65-69. Tuttavia, questo gap ricalca questioni più strutturali del sistema lavorativo italiano che riguarda anche le fasce di età più giovani. Un altro elemento significativo è la differenza di genere, che continua a permanere con disuguaglianze significative dei tassi. Anche in questo caso, si tratta di una caratteristica generale nel mercato del lavoro che penalizza le donne nel corso di tutta la carriera lavorativa e dunque le conseguenze si ripercuotono anche tra le fasce di lavoratrici over 60.

Uno dei nodi del dibattito sull'active ageing riguarda le disparità che si producono in tarda età, queste hanno origine composita, posso essere di tipo sociale, lavorativa, familiare e individuale. Non tutti i lavoratori riescono a mantenere una condizione di salute adeguata tale per cui si possa prolungare l'attività lavorativa. Allo stesso tempo, però, è necessario prendere in considerazione anche l'attività lavorativa svolta, in quanto non tutte consentono la possibilità di proseguire in una fase più avanzata della vita. Inoltre, l'altro punto decisivo riguarda il binomio tra scelta e costrizione, chi continua a lavorare può farlo a seguito di una libera decisione oppure a causa di un obbligo dettato principalmente dal posticipo dell'età pensionabile. Questi nodi di analisi non

possono essere sciolti dai dati in possesso, non si conoscono direttamente le motivazioni di chi continua a lavorare. Nonostante ciò, dalle rilevazioni delle forze lavoro si possono capire le caratteristiche di chi prosegue le attività lavorative e dunque intuire la scelta del lavoratore. Dall'analisi per settore la rilevanza sempre maggiore del comparto Sanità, istruzione e servizi sociali, un aumento nei dieci anni presi in considerazione che riguarda soprattutto la fascia 65-69. Si può ipotizzare che la prevalenza di queste professioni sia una diretta conseguenza dell'innalzamento dell'età pensionabile, e dunque si tratti di una scelta non dovuta alla propria motivazione ma un obbligo di legge. Questa tendenza si inserisce all'interno di una più complessiva terziarizzazione dell'economia italiana che riguarda in generale la struttura della domanda di lavoro. Solo nella fascia di età 70-74 che si può intravedere un maggiore peso delle determinanti connesse alla libera scelta, laddove prevalgono le professioni autonome e imprenditoriali. Un altro elemento che evidenzia il peso delle diseguaglianze nell'invecchiamento è il lavoro nel settore domestico e di cura, che ha un'incidenza significativa tra i 65-69 e i 70-74. Si tratta di un lavoro svolto caratterizzato da una particolare presenza di donne migranti e dunque soggetti che in molti casi non godono di una pensione adeguata. Pertanto, per loro il prolungamento delle attività non è una conseguenza dello spostamento dell'età pensionabile, piuttosto continuare a svolgere un'attività lavorativa è dettato per lo più da una condizione di povertà e dall'esclusione dall'accesso ai benefici del welfare.

I nodi delle motivazioni individuale e delle condizioni lavorative nel proseguimento della carriera lavorativa sono, dunque, due aspetti centrali. Sia per approfondire le ragioni alla base di questa scelta sia per testare l'effettivo ruolo dell'occupazione nel processo di invecchiamento attivo. In particolare, rimane aperta la domanda rispetto al miglioramento del benessere e della qualità della vita che comporta il lavoro per gli over 60 come sostenuto dall'Active Ageing Index. Da questo punto di vista un caso di studi rilevante sono i lavoratori migranti senior che presentano un tasso alto di presenza sul lavoro in Italia, in particolare in specifici settori del mercato del lavoro. A tal proposito, le prossime tappe della ricerca riguarderanno le loro condizioni di vita e di lavoro, un approfondimento che sarà condotto con un'analisi qualitativa tramite interviste semi-strutturate nella città di Roma.

7. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Bonifazi, C., & Marini, C. (2014). The impact of the economic crisis on foreigners in the Italian labour market. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(3), pp. 493-511.

Butler, R. (1975) *Why Survive? Being Old in America*. Harper & Row.

Cappellari, L., Lucifora, C., & Rosina, A. (cur.). (2018). *Invecchiamento attivo, mercato del lavoro, benessere*. Il Mulino.

Commissione Europea (2021) *Il Libro verde sull'invecchiamento demografico*. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0050

Cumming, E. & Henry, W. (1961). *Growing old: The process of disengagement*. Basic Books.

Dalla Zuanna, G., & Billari, F. (2010). *La rivoluzione nella culla: Il declino che non c'è*. EGEA editore.

De Rose, A., & Strozza, S. (2015). Crisi economica e dinamica demografica. In De Rose, A., & Strozza, S. (cur.) *Rapporto sulla popolazione. L'Italia nella crisi economica* (pp. 7-32). Il Mulino.

Eurofund. (2017). Working conditions of workers of different ages. In *European working conditions: Survey 2015* (pp. 26-37). Publications Office of the European Union. https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/2017/working-conditions-workers-different-ages

Gardini, M. (2023). *Anzianità e Invecchiamento in Africa e nella Diaspora. Prospettive Antropologiche*. Carocci Editore.

Hareven, T.K. (cur.). (1996). *Aging and generational relations over the life course. Aging and generational relations over the life course. A historical and cross-cultural perspective.* Routledge.

Havighurst, R.J. (1961). Successful aging. *The Gerontologist*, 1(1), pp. 8-13.

Hinterlong, J., Morrow-Howell, N., & Sherraden, M. (cur.). (2001). *Productive aging: Concepts and challenges*. John Hopkins University Press.

Ilmarinen, J. (2007). The work ability index (WAI). *Occupational medicine*. 57(2), pp.160.

Ilmarinen, J. (2012). Trent'anni di work ability e venti di age management. *Sociologia del lavoro*, 125, pp. 61-69.

Istat. (2024). *Rapporto annuale 2024: La situazione del Paese*. https://www.istat.it/produzione-editoriale/rapporto-annuale-2024-la-situazione-del-paese-2/

Marcaletti, F. (2012). Paradigmi e approcci nella gestione dell'invecchiamento delle forze di lavoro: un riesame critico. *Sociologia del lavoro*, 125, pp. 33-51.

Nazareno, J.P., Parreñas, R.S., Fan, Y.K. (2014). *Can I ever retire? The plight of migrant Filipino elderly caregivers in Los Angeles*. Pilino Worker Center, IRLE. https://irle.ucla.edu/old/publications/documents/CanIEverRetirePolicyReportIRLE.pdf

Neugarten, B.L., Havighurst, R.J., & Tobin, S.S. (1961). The measurement of life satisfaction. *Journal of gerontology*. 16, pp. 134-143.

Parreñas, R. (2015). *Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work*. Stanford University Press.

Ponzellini A., Rosina A. (2018). Politiche istituzionali e pratiche manageriali per l'invecchiamento attivo. In Cappellari L., Lucifora C., & Rosina A. (cur.). *Invecchiamento attivo, mercato del lavoro, benessere*. Il Mulino.

Quadagno, J. (2014). *Aging and the Life Course. An Introduction to Social Gerontology*. McGraw-Hill.

Rowe, J.W., & Kahn, R.L. (1987). Human aging: usual and successful. *Science*, 237(4811), pp. 143-149.

Unece. (2018). *Active Ageing Index Analytical Report* (ECE/WG.1/33). https://unece.org/population/publications/active-ageing-index-analytical-report

Walker, A. (2002). *A strategy for active ageing. International social security review*, 55(1), pp. 121-139.

Capitolo 2
Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale dei fattori chiave dell'equilibrio vita-lavoro in età avanzata

Quality of ageing and work ability: a conceptual map of key factors influencing Work-Life Balance in later life

DONATELLA BRAMANTI[a], LUISA ERRICHIELLO[b], GRETA FALAVIGNA[c], SARA NANETTI[a]

[a]Università Cattolica del Sacro Cuore di Milano, Dipartimento di Sociologia, Largo A. Gemelli 1, 20123 Milano
[b]CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, Via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia
[c]CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, Strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

corresponding authors: donatella.bramanti@unicatt.it, luisa.errichiello@ismed.cnr.it, greta.falavigna@cnr.it, sara.nanetti@unicatt.it

ABSTRACT
In this contribution, the authors examine the main factors that have prompted both the European Community and national institutions to monitor workers' health with increasing attention. On the one hand, Europe is facing a demographic shift due to persistently low fertility rates and population ageing. On the other hand, the continued participation of older individuals in the labour market has become crucial for the sustainability of national economies. The dynamics underpinning this issue are multifaceted: labour market structures and welfare policies must evolve to accommodate the needs of an ageing workforce, transitioning from traditional economies of scale to so-called 'economies of experience.' Beyond employment, particular attention is placed on the role of the family and, more broadly, on non-working life, which impacts workers both organisationally and psychologically. This initial contribution seeks to provide a conceptual map of the factors that may influence workers' decisions, with a particular focus on older workers. While not exhaustive, the framework offers a structured overview of what the literature reveals about Work-Life Balance, as well as the personal and policy-level implications of workers' choices to remain in or exit the labour market.

KEYWORDS: active ageing, older workers, Work-Life Balance, labour market participation, welfare policies, retirement decisions.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.02
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE
Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti S. (2025). Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale dei fattori chiave dell'equilibrio vita-lavoro in età avanzata. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 25-48). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.02

1 INTRODUZIONE

Il processo di invecchiamento demografico in atto a livello Europeo[1] ha spinto i governi dei Paesi membri ad accrescere l'attenzione sull'equilibrio tra vita privata e vita professionale e, più in generale, sulla qualità della vita, rafforzando fin da subito l'efficienza e l'efficacia dei sistemi sanitari. Infatti, se da un lato l'allungamento della vita rappresenta un importante traguardo dal punto di vista medico e biologico, dall'altro è fondamentale garantire condizioni di vita accettabili lungo tutto il corso di vita, con particolare riguardo alla fase dell'invecchiamento.

In quest'ottica, il dibattito attuale si concentra su come assicurare un invecchiamento sano e attivo (p.es., *healthy and active ageing*), da un lato garantendo i servizi sanitari necessari (Lunau et al., 2014; Lopreite & Mauro, 2017; Dickson et al., 2021), e dall'altro considerando la possibilità di prolungare la permanenza nel mercato del lavoro per quei lavoratori che, pur avendo raggiunto l'età pensionabile, scelgono di continuare a lavorare.

Sebbene non esaustive, le principali linee di policy relative al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione si possono riassumere in tre macro-obiettivi: 1) la definizione di un sistema sanitario in grado di supportare sia i lavoratori anziani sia i pensionati in buona salute, affinché possano attivamente contribuire al benessere collettivo; 2) la progettazione di un sistema pensionistico che tenga conto dell'eterogeneità dei lavori, dei lavoratori, delle carriere e delle condizioni individuali; 3) la costruzione di un sistema di welfare in grado di stimolare l'anziano ad agire attivamente, sia rimanendo nel mondo del lavoro, sia scegliendo il pensionamento (Lunau et al., 2014).

Nell'analisi dei fattori determinanti, emerge chiaramente come i suggerimenti per il miglioramento del benessere e dell'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata non siano esclusivamente rivolti ai decisori politici/regolamentatori, ma coinvolgano anche il settore privato. È infatti necessario accompagnare gli individui durante tutto il loro ciclo di vita lavorativa, con implicazioni dirette per la gestione e l'organizzazione aziendale.

In questo contesto, vi sono aspetti che possono influenzare profondamente le pratiche manageriali. Si pensi, ad esempio, ai lavoratori anziani, che possono avere esigenze e obiettivi diversi rispetto ai più giovani: è quindi essenziale fornire loro incentivi specifici perché restino attivi nel mercato del lavoro mantenendo un'adeguata qualità della vita. Analogamente, il concetto di produttività può assumere connotazioni diverse: mentre i lavoratori giovani, ad esempio di un'impresa manifatturiera, possono generare vantaggi in termini di rapidità e volume, i lavoratori più anziani apportano esperienza e conoscenza tacita, contribuendo in modo diverso ma altrettanto significativo alla performance aziendale.

L'attenzione alla qualità della vita si è ulteriormente intensificata durante la pandemia da Covid-19, in seguito all'introduzione su larga scala di nuove modalità organizzative del lavoro, come lo smart-working o il telelavoro. Questi cambiamenti hanno alterato le abitudini sia dei lavoratori sia dei datori di lavoro, spingendo entrambe le categorie a riorganizzare le pratiche lavorative (Galanti et al., 2021; Dubey & Tripathi, 2020; Reale, 2022). Questo cambiamento, inaspettato e forzato, ha portato a una crescente attenzione sulla conciliazione tra la vita privata e professionale, come emerge dalla letteratura sulle condizioni e sui tempi di lavoro (Putri & Amran, 2021; Bellmann & Hübler, 2021).

Un impegno concreto nello studio delle politiche volte a migliorare la qualità della vita dei lavoratori anziani, in un'ottica di invecchiamento sano e attivo, è rappresentato dal progetto Age-It "Ageing Well in an Ageing Society, promosso dal Programma Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR). L'obiettivo del progetto è quello di individuare soluzioni che permettano alla

[1] https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Population_structure_and_ageing#:~:text=Highlights&text=In%202022%2C%20more%20than%20one,was%20aged%2065%20and%20over.&text=The%20median%20age%20of%20the,was%20older%20than%2044.4%20years

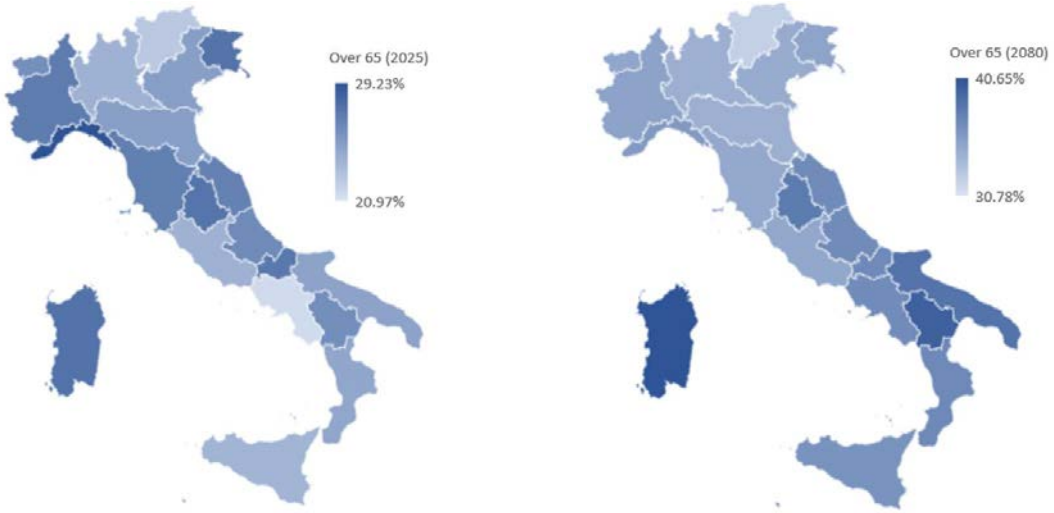
popolazione di invecchiare bene in una società caratterizzata da una struttura demografica sempre più adulta[2].

In particolare, questo contributo si concentra sul tema dell'equilibrio vita-lavoro (Work-Life Balance), approfondito attraverso due task specifici appartenenti a due Work Package dello Spoke 6 del progetto Age-It[3]. Alla luce del processo di invecchiamento della popolazione italiana (Eurostat, 2023)[4], l'analisi si si focalizza sui lavoratori anziani, con specifica attenzione alle loro esigenze e al ruolo del genere.

Le stime al primo gennaio 2025 mostrano che la popolazione con età superiore ai 65 anni (da ora over 65) ha raggiunto il 29,23%. Le previsioni stimano che entro il 2080 questa percentuale supererà il 40%, con rilevanti differenze regionali (Figura 1). Sebbene l'invecchiamento interessi tutte le regioni italiani, un'attenzione particolare andrà riservata al Sud Italia e alle Isole, dove il fenomeno appare più evidente. Per questa ragione, l'adozione di politiche mirate dovrebbe tener conto di questa eterogeneità, al fine di garantire la sostenibilità sociale e sanitaria e ridurre le disuguaglianze che storicamente caratterizzano il contesto territoriale italiano.

Figura 1. Popolazione over 65 (%) tra le regioni italiane

(a) Stime al 01/01/2025 *(b) Previsioni al 2080*



Fonte: elaborazione dati Istat (aprile 2025).

Partendo dalle considerazioni precedenti, in questo contributo viene proposta un'analisi e discussione dei principali fattori che influenzano la decisione di rimanere nel mercato del lavoro (i cosiddetti *pushing factors*) oppure di uscirne, optando per il pensionamento (i cosiddetti *pulling factors*).

L'obiettivo finale dei task del progetto Age-It è la costruzione di indicatori compositi in grado di misurare il livello di equilibrio tra vita privata e vita lavorativa, analizzando l'impatto di ciascun aspetto sulla percezione che i lavoratori anziani hanno della propria capacità lavorativa e della qualità del processo di invecchiamento. A tal fine, si propone un'analisi della letteratura esistente

[2] Age-it: Ageing Well in an Ageing Society: https://ageit.eu/wp/
[3] Spoke 6: "Silver Economy: lavoro, partecipazione e welfare in età avanzata"; WP1: "Empowerment degli individui anziani e dei lavoratori anziani: capitale umano e produttività"; Task 1.4: "Relationship between types of employment/contract and flexibility of the job. Social partnership"; WP2: "Invecchiamento attivo: lavoro, salute e benessere"; Task 2.2: "Measure the quality of ageing and working capacity, with reference to Work-Life Balance for older workers".
[4] https://ec.europa.eu/eurostat/web/interactive-publications/demography-2023 (sito visitato il 21/07/2024).

e delle principali survey, fondamentali per la definizione degli indicatori compositi per fornire ai decisori politici indicazioni su dove intervenire, formulando strumenti e politiche mirate.

Il contributo è organizzato come segue: la sezione successiva presenta la mappa concettuale utilizzata per analizzare la letteratura. I paragrafi 3 e 4 propongono due rassegne: la prima esamina i principali studi che hanno analizzato le determinanti del benessere nella popolazione lavorativa anziana; la seconda analizza le principali survey nazionali ed internazionali, nonché le metodologie qualitative e quantitative utilizzate per l'analisi del tema in oggetto. Infine, l'ultima sezione sintetizza le principali conclusioni e le traiettorie future di ricerca che si intendono perseguire.

2 STRATEGIA DI RICERCA E MAPPA CONCETTUALE

Benché in letteratura non esista una definizione univoca, il concetto di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (Work-Life Balance) è generalmente considerato strettamente connesso sia alla qualità della vita sia alla capacità lavorativa. Una delle prime proposte di analisi di questo costrutto si basa sui due concetti *role enrichment* (p.es., arricchimento del ruolo) e *role conflict* (p.es., conflitto di ruolo), considerando da un lato l'assenza di conflitto tra attività lavorativa e gestione familiare, e dall'altro la possibilità che l'esperienza in uno dei due ambiti contribuisca positivamente all'altro (O'Driscoll et al., 2006; Sirgy & Lee, 2018).

Il tema dell'equilibrio è stato ampiamente indagato (Greenhaus et al., 2003), ma alcuni autori ne criticano l'approccio, sottolineando come il significato attribuito al concetto di Work-Life Balance sia fortemente soggettivo. Pertanto, gli indicatori costruiti su tale concetto rischiano spesso di non essere sufficientemente rappresentativi (Brough et al., 2007). Una parte della letteratura adotta una prospettiva psicologica, concentrandosi sul lavoro, sulla famiglia e sulla soddisfazione derivante dai ruoli ricoperti in entrambi gli ambiti (Valcour, 2007; Kalliath & Brough. 2008; Dragano et al., 2011).

Tuttavia, le definizioni finora proposte risultano ancora troppo generiche. Permane quindi la necessità di analizzare il Work-Life Balance anche in un'ottica di politiche pubbliche individuando indicatori quantitativi che consentano una misurazione efficace della soddisfazione percepita. In questa direzione, il dizionario Cambridge definisce l'equilibrio vita privata-vita professionale come "l'ammontare di tempo speso lavorando rispetto all'ammontare del tempo passato con la famiglia e impiegato in tempo libero"[5], offrendo una definizione più operativa e misurabile del concetto. La letteratura, accanto all'approfondimento delle diverse dimensioni legate alla soddisfazione, suggerisce l'impiego di strumenti basati su interviste strutturate, con domande raggruppate secondo vari aspetti che influenzano la qualità della vita personale e professionale.

A fronte del fenomeno ormai consolidato dell'invecchiamento della popolazione, la Commissione Europea ha avviato una raccolta di dati basati su interviste relative alla percezione della qualità della vita. Un'indagine particolarmente rilevante in questo ambito è stata condotta nel 2018 su un campione di 26.582 individui, occupati e non, provenienti da 28 Stati Membri (Commissione Europea, 2018). L'indagine ha analizzato diversi aspetti che influenzano la percezione della qualità della vita e del lavoro, tra cui: i livelli di soddisfazione rispetto al Work-Life Balance; la disponibilità di diversi accordi di lavoro flessibile e come questi sono percepiti dai lavoratori; le preferenze dei cittadini europei per forme di lavoro flessibili e come la loro disponibilità influenzerebbe le decisioni relative all'occupazione; i tassi di fruizione del congedo di paternità e parentale e le ragioni della loro (mancata) utilizzazione; i fattori che incentivano gli uomini ad usufruire maggiormente dei congedi di paternità; il livello minimo di retribuzione accettabile per prendere un congedo familiare; infine, ò la percezione del bilanciamento tra vita privata e lavoro in presenza di emergenze familiari.

[5] Tradotto e adattato da https://dictionary.cambridge.org/dictionary/english/work-life-balance (sito visitato il 21/07/2024).

Questa indagine è stata somministrata in seguito alla nuova Direttiva sul Work-Life Balance pubblicata nel 2017, che ha rafforzato le normative relative ai congedi di paternità e introdotto alcuni accordi su forme di lavoro flessibile[6].

È evidente, pertanto, che il benessere dei cittadini europei rappresenta un'area di interesse centrale per le politiche pubbliche comunitarie[7].

Alla luce delle considerazioni fin qui esposte, e con l'intento di fornire una sintesi ragionata dei principali contributi esistenti, senza la pretesa di essere esaustivi, in questa sezione viene presentata la struttura concettuale adottata per selezionare e analizzare la letteratura rilevante sul tema.

La letteratura sul concetto di Work-Life Balance è ampia e articolata, ma non presenta una definizione univoca. Tra i contributi più autorevoli si distingue quello di Sirgy e Lee (2017), i quali propongono un approccio integrato per valutare l'equilibrio vita lavorativa-vita professionale, focalizzando l'attenzione su due principali dimensioni:

- l'arricchimento dei ruoli nella vita lavorativa e non lavorativa;
- la riduzione dei conflitti tra vita privata e professionale.

Per ciascuna delle due dimensioni, gli autori forniscono spiegazioni dettagliate. In riferimento alla prima, vengono identificate quattro definizioni che riguardano: l'impegno profuso in più ruoli, il tempo equamente distribuito tra diversi ambiti, e l'equilibrio nella soddisfazione tra i principali domini di vita. La seconda dimensione si concentra su tre aspetti principali: la minimizzazione del conflitto tra lavoro e famiglia, l'arricchimento dei ruoli senza generare conflitti, e la gestione delle risorse per minimizzare il conflitto di ruolo.

In questa sezione, viene proposta un'analisi concettualmente analoga, ma con un taglio maggiormente analitico, con l'obiettivo di identificare le componenti principali del Work-Life Balance utili alla costruzione di indicatori compositi e sintetici. Tali strumenti si intendono funzionali sia per i decisori politici, sia per gli individui, al fine di sviluppare strategie efficaci per la conciliazione tra vita lavorativa e privata. La Figura 2 presenta la mappa concettuale elaborata, che illustra i principali fattori *pushing* e *pulling* che influenzano il Work-Life Balance e che sono stati considerati come base per la successiva analisi della letteratura. In particolare, nel grafico sono riportate le due grandi aree tematiche di riferimento: i fattori *pushing* e *pulling* (cerchio verde) e le politiche per un invecchiamento sano e attivo (cerchio blu). I primi includono elementi di diversa natura, come le caratteristiche individuali e la struttura sindacale, entrambi in grado di incidere sul benessere degli individui; dall'altro lato, l'invecchiamento attivo rappresenta un pilastro delle strategie promosse dalla Comunità Europea, che lo definisce come "il processo di ottimizzazione delle opportunità per la salute, la partecipazione e la sicurezza, con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita durante l'invecchiamento" (tradotto da WHO, 2022, p. 12).

A livello europeo e nazionale, ogni Paese ha adottato delle politiche per l'invecchiamento sano e attivo, rivolte non solo ai pensionati, ma anche ai lavoratori anziani, generalmente over 50 anni. Parallelamente, anche il settore privato ha progressivamente dedicato crescente attenzione ai bisogni dei dipendenti, in particolare in relazione alle diverse fasi del ciclo di vita (Hartlapp & Schmid, 2008; Calzavara et al., 2020; Drnovšek et al., 2022). Tra i fattori che incidono maggiormente sull'equilibrio vita-lavoro vi è la soddisfazione lavorativa, considerata cruciale nella decisione di restare o uscire dal mercato del lavoro e, quindi, strettamente legata alla percezione complessiva del benessere individuale.

Ulteriori elementi fondamentali per la costruzione di indicatori compositi di Work-Life Balance sono rappresentati sia da fattori individuali, sia da variabili di contesto che influenzano in modo diretto o indiretto le scelte lavorative degli individui. In particolare, finora, si è molto analizzato l'aspetto della struttura organizzativa delle imprese, dal ruolo delle *Human Resource*

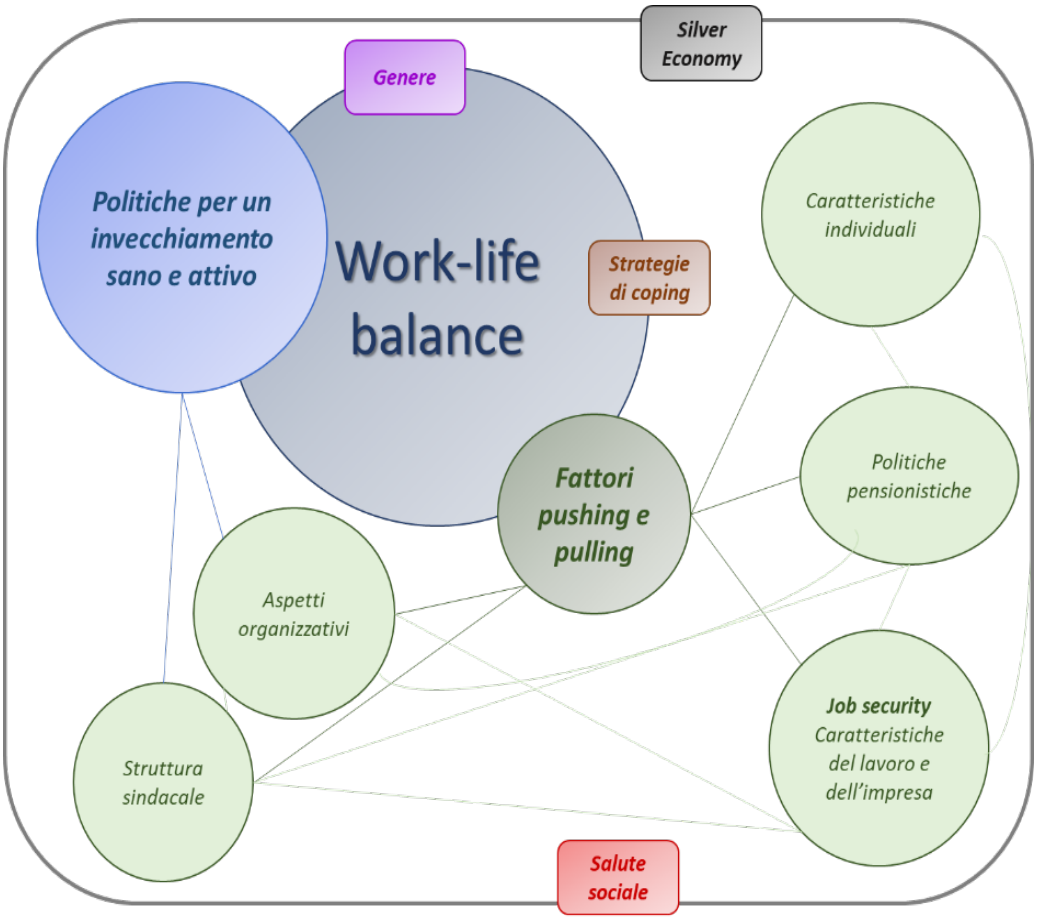
[6] https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52017SC0202&from=EN (sito visitato il 21/07/2024).

[7] Il *proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on Work-Life Balance for parents and rers and repealing Council Directive 2010/18/EU* è disponibile al seguente sito: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52017SC0202 (sito visitato il 21/07/2024).

Practices (Farr-Wharton et al., 2023; Kraak et al., 2018) alle caratteristiche della mansione o dell'impresa (Schilling, 2015; Albanese et al., 2020; Gaikwad et al., 2021; Gupta et al., 2022; Reimann & Abendroth, 2022; Drnovšek et al., 2023). Ad esempio, mentre il lavoro in fabbrica può risultare fisicamente impegnativo, le mansioni intellettuali, come effettuare lavoro di ricerca, possono generare un elevato livello di stress mentale (Susi et al., 2019).

Un altro aspetto di natura contestuale rilevante è rappresentato dalla contrattazione sindacale, che può avere un impatto significativo sulla qualità del lavoro. Basti pensare al dibattito sulla riduzione delle ore lavorative[8] o alle estensioni delle forme di lavoro da remoto (Alfano et al., 2024). In aggiunta, un ruolo cruciale è giocato dal cosiddetto "effort/reward imbalance" (p.es., ERI), ovvero lo squilibrio tra lo sforzo profuso e la ricompensa ricevuta, una condizione associata a rischi significativi per la salute fisica e mentale (Siegrist, 2002). La letteratura ha evidenziato come tale squilibrio possa influire negativamente sul benessere dei lavoratori, suggerendo che un basso livello di autonomia lavorativa, combinato con una remunerazione insufficiente, possa portare a situazioni di depressione (Niedhammer et al., 2006). Questo rischio aumenta in relazione a fattori quali genere, età e status pensionistico (Wahrendorf et al., 2013). In particolare, quando i lavoratori anziani sperimentano un elevato effort/reward imbalance, la probabilità di sviluppare sintomi depressivi una volta usciti dal mercato del lavoro risulta significativamente più alta (Wahrendorf et al., 2013; Li et al., 2017; Lim et al., 2021; Ahlin at al., 2020).

Figure 2: Work-Life Balance – framework concettuale



[8] https://www.euronews.com/next/2023/02/23/the-four-day-week-which-countries-have-embraced-it-and-how-s-it-going-so-far (sito visitato il 22/07/2024).

Per quanto concerne le politiche di pensionamento, queste possono avere un duplice effetto: da un lato incentivano i lavoratori anziani a lasciare il mondo del lavoro, stabilendo soglie d'età o anni di contribuzione; dall'altro, possono agire come fattori di incentivo alla permanenza, promuovendo la cosiddetta *retention* (Dubois, 2019).

Un altro aspetto rilevante è rappresentato dalle caratteristiche individuali, che influenzano la scelta tra lavoro e tempo libero, secondo i principi della teoria microeconomica del consumatore. In tale prospettiva, l'individuo sceglie tra un'ora di lavoro aggiuntiva, che consente un maggiore consumo, e un'ora di tempo libero, che rappresenta un bene immateriale con valore prevalentemente sociale. Inoltre, altri fattori possono trasversalmente influenzare tutte le variabili considerate. Le questioni di genere, ad esempio, giocano un ruolo significativo: una donna potrebbe decidere di uscire anticipatamente dal mercato del lavoro per dedicare più tempo alla famiglia (Lumsdaine & Vermeer, 2015). Inoltre, numerosi studi hanno dimostrato come il lavoro flessibile influenzi in modo differente uomini e donne (Loretto & Vickerstaff, 2015; Shacklock et al., 2009; Angrisani et al., 2020; González Ramos & García-de-Diego, 2022). Anche le strategie di *coping* – ovvero comportamenti, pensieri ed emozioni usate per adattarsi ai cambiamenti che intervengono durante il corso della vita – possono influenzare in modo significativo tali scelte (Amirkhan, 1990; DeBaylo & Michel, 2022).

Prima di procedere con la rassegna della letteratura, è necessario introdurre due concetti fondamentali che costituiscono la cornice teorica entro cui si sviluppa la mappa concettuale dell'indagine: social health (p.es., salute sociale) e silver economy (p.es., economia della terza età).

Per quanto riguarda la salute sociale, la definizione proposta dalla World Health Organization (WHO) fornisce un utile punto di partenza: "la salute è lo stato di completo benessere dal punto di vista fisico, mentale e sociale e non solo l'assenza di malattie o infermità mentali o fisiche"[9]. Tra le tre dimensioni del benessere – mentale, fisica e sociale – quest'ultima è quella meno definita in modo univoco, poiché include sia fattori individuali sia legati al contesto sociale e comunitario (Tognetti, 2014).

Prestando attenzione "alle condizioni nelle quali le persone sono nate, crescono, vivono e invecchiano e alle forze che influenzano le condizioni di vita"[10], è possibile identificare le determinanti della salute sociale come i fattori "non medici" che influenzano la salute. Tra questi rientrano la protezione sociale, l'accesso all'istruzione, la disoccupazione, l'insicurezza lavorativa, le condizioni della vita lavorativa, la sicurezza alimentare, il diritto all'abitazione, l'accesso ai beni primari, la protezione e salvaguardia ambientale, lo sviluppo dei giovani, l'inclusione sociale e la non discriminazione, i conflitti strutturali e l'accesso a servizi sanitari adeguati. In linea con il framework di *Health People 2030* promosso dagli Stati Uniti, è possibile inoltre includere l'alfabetizzazione e la partecipazione ad attività fisiche[11]. Pertanto, si può concludere che la salute sociale può essere definita come la capacità di un individuo di instaurare e mantenere relazioni soddisfacenti con l'ambiente circostante, includendo rapporti con familiari, amici, colleghi e la società in generale (Kirch, 2008). L'integrazione tra dimensione individuale e dimensione comunitaria suggerisce una visione della salute che è al contempo sociale e contestuale (Weare, 2000).

In accordo con Bao et al. (2018), la salute sociale può essere articolata su due livelli: individuale e comunitario. Il primo riguarda i processi di supporto sociale – formale e informale – ricevuti dai familiari, amici e altri membri della rete sociale, con particolare enfasi sulla capacità di adattamento e resilienza. Il secondo livello fa riferimento all'ambiente sociale più ampio, particolarmente rilevante per le persone anziane, spesso a rischio di isolamento sociale, con possibili ricadute negative sia sul piano psicologico sia su quello fisico.

[9] Tradotto e adattato da https://www.who.int/about/governance/constitution (sito visitato il 22/7/2024).
[10] Tradotto e adattato da https://www.who.int/health-topics/social-determinants-of-health#tab=tab_1 (sito visitato il 22/07/2024).
[11] https://health.gov/healthypeople/priority-areas/social-determinants-health (sito visitato il 22/07/2024).

Un ulteriore concetto per contestualizzare la misurazione del Work-Life Balance nella popolazione anziana è rappresentato dalla Silver Economy, definita da *Oxford Economics* e dal report *EU Silver Economy* come l'insieme delle attività economiche destinate a soddisfare le esigenze degli individui over 50, includendo beni e servizi direttamente acquistati (Worthington et al., 2018). Considerando che entro il 2070 un europeo su tre avrà superato la soglia dei 65 anni, non sorprende che le stime relative alla Silver Economy si assestino su valori pari a circa 5,7 trilioni di euro entro il 2025[12].

Analizzando i cambiamenti e le opportunità legati all'invecchiamento, emerge con chiarezza come la Silver Economy sia strettamente connessa al concetto di invecchiamento attivo e alle determinanti, sociali, comportamentali ed economiche che ne influenzano l'efficacia (Worthington et al., 2018). In particolare, il report sottolinea l'importanza dell'educazione e dell'apprendimento lungo l'arco della vita come strumenti per migliorare l'occupabilità degli anziani, promuovendo il mantenimento o il reinserimento nel mercato del lavoro e contribuendo così alla produttività della fascia senior. Oltre ai benefici economici, l'educazione e l'apprendimento permanente stimolano le capacità cognitive e favoriscono una maggiore interazione sociale, con ricadute positive sulla salute mentale e sulla prevenzione della depressione. In questo contesto, è sempre più evidente come molte persone anziane siano in grado di investire in nuove iniziative imprenditoriali, contribuendo all'innovazione di prodotti e servizi. Grazie all'esperienza, alle competenze organizzative e alla capacità di gestione maturate, la figura dell'"imprenditore della terza età" si configura come un attore potenzialmente rilevante nei mercati esistenti.

3 UNA REVIEW DELLA LETTERATURA RAGIONATA

L'analisi della letteratura presentata in questa sezione ha l'obiettivo di indagare i principali fattori che influenzano l'equilibrio tra vita lavorativa e vita personale, alla luce dello schema concettuale introdotto in precedenza e con l'intento di fornire un contributo alla definizione di politiche pubbliche efficaci.

Per i motivi esposti, la sezione è articolata in tre parti: nella prima, si propone una discussione sul concetto di invecchiamento attivo, poiché i destinatari finali del progetto sono persone anziane; nella seconda, si analizzano le determinanti qualitative relative alla dimensione demografica, agli stili di vita e alle reti sociali; infine, si approfondisce il tema della sicurezza lavorativa (p.es., job security) legato alla forza lavoro anziana e il ruolo delle organizzazioni.

3.1 Active ageing: definizione e sintesi della letteratura

L'invecchiamento attivo (p. es., *active ageing*) è definito dalla World Health Organization (WHO) come "il processo di ottimizzazione delle opportunità per la salute, la partecipazione e la sicurezza con l'obiettivo di migliorare la qualità della vita degli individui durante l'invecchiamento"[13]. Secondo Stenner et al. (2001), il concetto riflette l'evidenza che la popolazione anziana attuale gode di condizioni di salute migliori rispetto al passato, risultando in grado di lavorare più a lungo, contribuire attivamente alla società e ridurre i costi a carico dei sistemi sanitari e pensionistici.

In questa prospettiva, la Commissione Europea incoraggia costantemente gli Stati Membri a definire programmi e politiche finalizzati a migliorare la qualità della vita e lo stato di salute dei lavoratori anziani, promuovendone la partecipazione (ad esempio attraverso attività di volontariato o impegno civico) e garantendo condizioni di sicurezza, dignità e protezione, specialmente per coloro che non sono più autonomi.

[12] https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/silver-economy-study-how-stimulate-economy-hundreds-millions-euros-year (sito visitato il 22/07/2024).
[13] Tradotto da https://extranet.who.int/agefriendlyworld/wp-content/uploads/2014/06/WHO-Active-Ageing-Framework.pdf (sito visitato il 22/07/2024).

Lo studio delle determinanti dell'invecchiamento attivo rappresenta un processo di monitoraggio e adattamento delle politiche, basato sulla raccolta e analisi dei dati relativi a comportamenti e percezioni individuali. Politiche efficaci hanno infatti un impatto diretto sia sulle condizioni lavorative sia sul benessere complessivo degli individui (López-López & Sánchez, 2020, Kalache & Gatti, 2002).

Va inoltre sottolineato che le politiche e i programmi relativi all'*active ageing* riguardano non solo i lavoratori anziani o i pensionati, ma si inseriscono in una prospettiva di ciclo di vita contribuendo a creare le condizioni per un invecchiamento sano sin dalle fasi iniziali dell'esistenza (Walker, 2006). La percezione di una buona qualità della vita, infatti, favorisce una maggiore longevità attiva e un miglior equilibrio tra vita privata e professionale. Un'utile sintesi delle politiche nazionali e regionali sull'*active ageing* in Italia è offerta dal contributo di Barbatella et al. (2022).

In letteratura esistono varie definizioni del concetto di "invecchiare bene" (p.es., ageing well), ma nel nostro contesto c'è una rilevante distinzione tra *active ageing* e *successful ageing* (Butler, 1974). Il primo pone l'accento sull'attività e la partecipazione sociale, mentre il secondo si concentra su fattori più strettamente biologici e sanitari (Timonen, 2016; Annele et al., 2019). L'invecchiamento attivo, infatti, enfatizza il ruolo proattivo dell'individuo nella società, promuovendo salute, autonomia e inclusione sociale (Foster & Walker, 2021), e si configura come un concetto olistico pensato per orientare le scelte dei decisori politici (Zaidi & Howse, 2017). Uno degli strumenti più diffusi per misurare l'invecchiamento attivo è l'Active Ageing Index (AAI), un indicatore composito sviluppato per confrontare le risorse multidimensionali degli Stati Membri e supportare l'elaborazione di politiche basate su evidenze (Zaidi et al., 2013; Zaidi & Stanton, 2015; Barslund et al., 2019). L'indice si basa su 22 indicatori basati sul genere e suddivisi in quattro aree principali (1) partecipazione al mercato del lavoro; (2) attività produttive non retribuite (es. volontariato, assistenza familiare); (3) condizioni di vita indipendenti, sane e sicure; (4) capacità e condizioni favorevoli per un invecchiamento attivo (Foster & Walker, 2021).

Nonostante la sua diffusione (Rodriguez-Rodriguez et al., 2017; Thalassinos et al., 2019; Principi et al., 2021), l'AAI ha ricevuto diverse critiche. Da un lato, è possibile identificare il principale vantaggio nel suo essere sintetico e semplice da capire poiché esso rappresenta la valutazione del potenziale non sfruttato degli individui anziani in ogni paese. È possibile inoltre disaggregare tale indice nelle sue componenti e capire meglio dove i decisori politici devono agire, oltre al fatto che considera la diversità di genere (De São José et al., 2017). Dall'altro lato, la principale debolezza è rappresentata dal fatto che l'indicatore deriva da diverse indagini, pertanto le medie nazionali possono soffrire di dispersione tra gli individui. Inoltre, i dati sono estratti da fonti differente e il processo per stimare i pesi dei diversi indicatori è talvolta arbitrario (Foster & Walker, 2021)[14].

3.2 Fattori che influenzano le decisioni di pensionamento: evidenze dalla letteratura

Una significativa rassegna della letteratura condotta da Wilson et al. (2020), che analizzai contributi pubblicati tra il 2013 e il 2018, indaga i fattori *push* e *pull* associati al mercato del lavoro. L'analisi mostra una scarsità di studi qualitativi e la difficoltà di identificare in modo univoco i fattori determinanti della decisione di pensionamento anticipato. Sebbene, ad esempio, si ipotizzi che il genere sia un fattore rilevante rispetto alla decisione di pensionamento – come per le donne che escono dal mercato del lavoro per assumere ruoli di cura familiare – pochi studi confermano empiricamente tale relazione. Inoltre, è preoccupante la mancanza di ricerche che analizzino efficacemente strumenti e strategie per prevenire il pensionamento anticipato o per incentivare una vita lavorativa più lunga.

Dalla letteratura emerge che le principali determinanti della decisione di pensionamento anticipato includono (a) lo stato di salute; (b) problematiche sul posto di lavoro; (c) tipo di lavoro; (d) età; (e) norme sociali (f); raggiungimento di requisiti e/o obiettivi finanziari personali per il

[14] Si veda De São José et al., 2017 per una interessante analisi critica dell'Active Ageing Index.

pensionamento. Al contrario, le principali strategie associate al pensionamento ritardato includono: (a) programmi di prevenzione e salute sul lavoro; (b) miglioramenti delle condizioni lavorative; (c) adattamenti delle mansioni lavorative; (d) avanzamento dell'età anagrafica; (e) trasformazione delle norme sociali; (f) riforme pensionistiche. Tuttavia, sebbene si riscontri una certa convergenza nei risultati, non esistono ancora evidenze generalizzabili che permettano di trarre conclusioni definitive e valide in tutti i contesti. La letteratura di matrice sociologica ha inoltre individuato fattori relazionali rilevanti nella definizione delle dinamiche di permanenza o uscita dal mercato del lavoro. Da un lato, Oakman e Wells (2013) osservano come alti livelli di coesione sociale sono associati a una maggiore propensione al pensionamento anticipato; dall'altro, le relazioni familiari, come ad esempio la presenza di un coniuge, hanno un impatto significativo sulla predisposizione al pensionamento anticipato, come notano Atalay et al. (2019). Analogamente, lo studio di Eismann et al. (2019) mostra che le preferenze dei lavoratori possono essere interpretate in modo più preciso se integrate con quelle del partner. In linea con questi risultati Henkens (1999) evidenzia come, nelle coppie, quando una decisione riguarda il comportamento di un membro della coppia (il lavoratore), anche questo ha generalmente più voce in capitolo. Tuttavia, troviamo anche prove del fatto che i partner non solo adattano le loro preferenze a quelle che il lavoratore ha per sé stesso, ma le basano sull'altruismo e sull'interesse personale. Infine, si è trovata anche evidenza del fatto che i partner esercitano una forte influenza sul comportamento del lavoratore sia attraverso la persuasione che la pressione.

3.3 Forza lavoro anziana come sfida organizzativa: aspettative dei lavoratori e risposte delle imprese

Negli ultimi decenni, i fattori istituzionali, tra cui le nuove regole dei sistemi pensionistici pubblici, i tagli all'assicurazione sanitaria per i pensionati e le riforme della previdenza sociale, hanno contribuito in modo significativo a posticipare le decisioni di pensionamento in molti Paesi, estendendo così la partecipazione al mercato del lavoro dei lavoratori anziani (Coile, 2018; Kuitto & Helmdag, 2021). Oltre a essere una priorità per i governi nazionali, l'invecchiamento della forza lavoro rappresenta una sfida rilevante anche per i datori di lavoro. A questo proposito, una prima questione chiave riguarda la nuova composizione per età della forza lavoro (Börsch-Supan et al., 2021). Infatti, alla luce dell'invecchiamento della popolazione lavorativa, i datori di lavoro devono trovare un nuovo compromesso tra costo del lavoro e produttività (Allen, 2023). Le aziende devono ripensare la propria organizzazione pianificando l'afflusso e il deflusso di lavoratori di età diverse, ma anche gestendo i propri dipendenti tra le varie posizioni all'interno dell'azienda. Il compromesso è tra due rischi rilevanti: da un lato, se i lavoratori più anziani hanno difficoltà a adattarsi ai cambiamenti tecnologici e rimangono più a lungo del previsto in azienda, si rischia un aumento del costo del lavoro e una diminuzione della produttività, oltre che un ritardo controproducente nell'avanzamento di carriera per i lavoratori più giovani; dall'altro, un pensionamento di massa degli anziani potrebbe causare una perdita significativa di competenze e know-how specifico. In generale, carriere più lunghe per i lavoratori più anziani sono particolarmente apprezzate quando le conoscenze e le competenze richieste nell'ambito della gerarchia rendono i lavoratori più anziani e quelli più giovani complementari piuttosto che sostitutivi, quando l'assunzione e i costi del capitale umano sono costi fissi elevati e, infine, quando le competenze manageriali e professionali sono importanti quanto le competenze digitali avanzate (Allen & Wang, 2023). Il dibattito sull'impatto dell'invecchiamento sulla produttività rimane aperto. Da un lato, l'invecchiamento della forza lavoro e la sua prevista minore produttività potrebbe ostacolare la crescita economica e spiegare la stagnazione secolare e il rallentamento della produttività osservati (Feyrer 2007; Summers et al. 2013; Gordon 2017). D'altro canto, l'istruzione superiore (Kwon et al. 2010) e le opportunità emergenti create dalle nuove tecnologie (ad esempio, robot o intelligenza artificiale) potrebbero compensare gli effetti demografici (Kluge et al. 2014). Acemoglu e Restrepo (2017) suggeriscono quindi che il cambiamento tecnologico – innescato dal cambiamento demografico – abbia compensato l'invecchiamento della forza lavoro.

La questione del prolungamento della vita lavorativa di una forza lavoro che invecchia, massimizzando la permanenza sul posto di lavoro e riducendo la mobilità da un posto di lavoro all'altro, è stato inserito nell'agenda strategica di un numero crescente di organizzazioni (Pack et al., 2021; Farr-Wharton et al., 2023). Per trattenere i lavoratori anziani nel mercato del lavoro, datori di lavoro e policy maker devono considerare attentamente i fattori legati alla domanda. Le indagini condotte da Clark et al. (2019) evidenziano come molti datori di lavoro siano consapevoli dell'impatto dell'invecchiamento della forza lavoro e stiano introducendo modifiche alle condizioni lavorative e alle politiche retributive. Pur essendo ancora rare le politiche di pensionamento graduale, è crescente la disponibilità a offrire lavoro part-time e formule di reinserimento lavorativo. Tuttavia, le ricerche empiriche sul ruolo delle imprese nel favorire una vita lavorativa prolungata e nello scoraggiare pensionamenti anticipati o turnover restano limitate (Pack et al., 2021; Jiang et al., 2022). I lavoratori anziani, soprattutto tra i 50 e i 65 anni, si trovano a gestire esperienze ed esigenze complesse, come la cura di familiari fragili o nipoti, che influenzano le loro preferenze in merito al lavoro e al tempo libero. Questi cambiamenti rendono necessaria una rinegoziazione dell'equilibrio tra vita professionale e personale.

Numerosi studi sottolineano come le decisioni di pensionamento siano influenzate da una combinazione di fattori lavorativi, individuali, familiari e socioculturali (Fisher et al., 2016; Jiang et al., 2022). L Le organizzazioni possono giocare un ruolo decisivo prolungando la vita lavorativa dei propri dipendenti, agendo su quattro dimensioni motivazionali (Bratun et al., 2022): il dominio del "fare", ad esempio mantenendo la salute dei lavoratori e garantendo un lavoro piacevole; il dominio dell'"essere", ad esempio garantendo il raggiungimento di obiettivi personali; il dominio del "diventare", ad esempio offrendo ai lavoratori opportunità di sviluppo e crescita professionale e infine il dominio dell'"appartenere", ad esempio garantendo relazioni positive con i colleghi/dirigenti e un luogo di lavoro di supporto o consentendo ai lavoratori più anziani di aiutare gli altri, ad esempio trasferendo le conoscenze alle generazioni più giovani di colleghi.

L'analisi della letteratura ha rivelato che un meccanismo chiave che le organizzazioni dovrebbero attivare per sostenere la partecipazione alla forza lavoro tra gli anziani prolungando la loro vita lavorativa è la "capacità lavorativa" (p.es., working capacity), ossia la capacità di un dipendente di continuare a svolgere il proprio lavoro, tenuto conto delle sfide o delle richieste del lavoro e delle proprie risorse (Ilmarinen et al., 2005). Al riguardo, molti studi hanno rilevato che l'abilità lavorativa è un fattore esplicativo efficace per importanti atteggiamenti e comportamenti lavorativi, tra cui il pensionamento (McGonagle et al., 2015; Brady et al., 2020). Finora è stato dimostrato che i fattori legati al lavoro, come le elevate richieste di lavoro mentale, la scarsa autonomia e le elevate richieste di lavoro fisico sono importanti determinanti del cosiddetto "indice di capacità lavorativa" (Van den Berg et al., 2008; McGonagle et al., 2015). In un contributo fondamentale sull'argomento, McGonagle et al. (2015) hanno rilevato che le "risorse personali", in particolare lo stato di salute, il senso di controllo e la stabilità emotiva, sono importanti predittori della percezione della capacità lavorativa e hanno suggerito alcuni interventi organizzativi che potrebbero essere giustificati per i lavoratori, in particolare programmi di salute, coaching individuale sul posto di lavoro e l'adozione della cosiddetta strategia di gestione della vita formativa "Selection, Optimization and Compensation" (SOC) (Moghini et al., 2017). Accanto a queste risorse individuali, le risorse sociali e l'assenza di discriminazioni giocano un ruolo cruciale. La percezione di discriminazione per età può compromettere l'autoefficacia e la motivazione dei lavoratori anziani, sia sul posto di lavoro che in fase di ricerca di una nuova occupazione. Studi recenti (Neumark et al., 2019) mostrano una forte discriminazione nell'assunzione di lavoratori anziani, in particolare donne prossime alla pensione. Tali evidenze suggeriscono la necessità di interventi politici e organizzativi antidiscriminatori, poiché senza il contrasto a queste dinamiche i programmi di invecchiamento attivo rischiano di fallire (Zaniboni, 2015).

In generale, le organizzazioni possono promuovere un lavoro sostenibile per gli anziani migliorandone "abilità" (intese come "capacità lavorativa" e "occupabilità"), "motivazione" e "opportunità" di continuare a lavorare. Questo può avvenire attraverso la progettazione del lavoro, la gestione delle richieste e risorse lavorative e personali, nonché tramite specifiche pratiche di gestione delle risorse umane (Pak et al., 2019). In particolare, Kooij et al. (2014), basandosi su

interviste a responsabili HR, manager di linea e dipendenti, hanno individuato quattro gruppi di pratiche HR rivolte ai lavoratori anziani: 1) accomodative (es. riduzione dei compiti e/o delle responsabilità, riduzione del carico di lavoro); 2) di mantenimento (es. adeguamenti ergonomici o adeguamento delle mansioni lavorative in caso di malattia.); 3) di utilizzo (es. arricchimento delle mansioni, riqualificazione per una nuova professione). 4) di sviluppo (es., formazione continua e crescita professionale).

Nonostante la rilevanza del tema, gli effetti empirici di queste pratiche HR sulle decisioni di pensionamento sono ancora poco esplorati. Pak et al. (2019) hanno esaminato l'influenza delle richieste di lavoro e delle risorse lavorative "prossimali" (relative alle mansioni svolte) e "distali" (relative all'ambiente di lavoro) sulla capacità lavorativa, l'occupabilità, la motivazione e l'opportunità di continuare a lavorare. Tra le pratiche accomodative delle risorse umane, un ruolo significativo è svolto dagli accordi di lavoro flessibile. A questo proposito, la letteratura economica ha dimostrato che i lavoratori anziani hanno una forte preferenza per queste modalità, come il lavoro da casa e la flessibilità negli orari e nei contenuti del lavoro (Maestas et al., 2018). Studi recenti negli Stati Uniti confermano che molti lavoratori continuerebbero a lavorare più a lungo se potessero accedere a modalità di lavoro flessibile (Ameriks et al., 2020) e che la flessibilità oraria è uno dei fattori predittivi più coerenti nelle decisioni di pensionamento (Hudomiet et al., 2021)[15].

Per quanto riguarda le pratiche di sviluppo delle risorse umane, la formazione è essenziale, specialmente in risposta al cambiamento tecnologico e al rischio di obsolescenza delle competenze. Secondo la teoria del capitale umano, il cambiamento tecnologico può ritardare il pensionamento se accompagnato da formazione adeguata, oppure anticiparlo se la riqualificazione risulta poco vantaggiosa (Bartel & Sicherman, 1993). Dati empirici confermano che i lavoratori anziani sono capaci di apprendere nuove competenze (Hertzog et al., 2008; Callahan et al., 2003), e che una formazione mirata può contrastare l'obsolescenza, favorendo l'occupabilità in settori tecnologici. Le evidenze mostrano inoltre che tali interventi formativi migliorano la produttività e l'occupabilità dei lavoratori anziani (Picchio, 2021). Polat et al. (2017) evidenziato che le pratiche HR di sviluppo possono aumentare la motivazione dei lavoratori attraverso due meccanismi: la percezione di un clima di sviluppo e il rispetto del contratto psicologico. Basandosi sulla teoria della conservazione delle risorse, Pak et al. (2021) hanno esteso l'analisi a tutti e quattro i tipi di pratiche HR e hanno concluso che solo le pratiche di sviluppo incidono positivamente sulla percezione della capacità lavorativa, risultando le più efficaci per il prolungamento della vita lavorativa. Più recentemente, Jiang et al. (2022) hanno invece analizzato le cosiddette "pratiche di lavoro ad alto coinvolgimento" ("high-involvement work practices", o HIWPs), "un sistema di HRM incentrato sul dipendente e finalizzato a fornire ai lavoratori competenze, informazioni, motivazione e latitudine" (p. 931), riscontrando un effetto negativo sulle intenzioni di pensionamento. Tale relazione è moderata da fattori individuali come genere, età, istruzione, status manageriale e contesto economico. Infine, Farr-Wharton et al. (2023) hanno esaminato le pratiche di risorse umane orientate all'accomodamento dei lavoratori anziani e hanno evidenziato che esse favoriscono la conservazione dei talenti e la permanenza dei lavoratori anziani, poiché sono associate a un minore invecchiamento, a un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata e al benessere.

4 REVIEW DELLE PRINCIPALI FONTI DI DATI A DISPOSIZIONE E DELLE PRINCIPALI METODOLOGIE APPLICATE

Nel presente paragrafo viene proposta una breve disamina delle principali banche dati e dei metodi più rilevanti impiegati nello studio del Work-Life Balance e dell'invecchiamento sano e attivo.

[15] Altri predittori di pensionamento legati alle caratteristiche del lavoro sono lo stress lavorativo, le richieste fisiche e cognitive del lavoro, la possibilità di telelavoro e i tempi di pendolarismo (Hudomiet et al., 2021).

È opportuno sottolineare che, sebbene esistano numerose indagini a livello nazionale e internazionale usate in vari contributi della letteratura, in questa sede ci concentreremo su quelle maggiormente analizzate.

Per quanto concerne le tecniche di d'indagine verrà dedicato un approfondimento specifico alle interviste diadiche, uno strumento particolarmente utile nelle interviste qualitative, nonché ai principali modelli quantitativi utilizzati per analizzare dati provenienti dalle indagine survey.

4.1 Principali survey esistenti

Attualmente lo strumento principale per analizzare il Work-Life Balance è rappresentato dalla raccolta dati attraverso questionari.

Per questo motivo, diventa fondamentale prestare particolare attenzione al disegno di campionamento e alla validazione degli item, affinché le domande consentano di misurare correttamente il fenomeno che si sta analizzando.

L'Unione Europea, grazie alla collaborazione con gli istituti statistici degli stati membri, ha promosso numerose indagini volte a monitorare il benessere dei cittadini, ampiamente utilizzate nella ricerca scientifica. Nel presente paragrafo, vengono riportate le principali survey, evidenziandone le peculiarità.

Una delle infrastrutture di ricerca più interessanti e maggiormente studiate è *SHARE* (p.es., Survey on Health, Ageing, and Retirement in Europe) che si occupa di investigare gli effetti delle politiche sanitarie, sociali, economiche e ambientali lungo il corso della vita della popolazione europea over 50[16] (Pakpahan et al., 2017). Avviata nel 2004 con la partecipazione di 12 Paesi, nel 2024 coinvolge 28 nazioni. L'impatto socioeconomico, ma anche scientifico, legato a questa survey è imponente, come dimostrato dal numero di pubblicazioni e dai report nazionali disponibili sul sito ufficiale, utilizzati per supportare l'elaborazione di politiche pubbliche.

Oltre a SHARE, vi sono altre survey europee di rilievo che, pur non essendo focalizzate esclusivamente sulla popolazione over 50, forniscono dati cruciali su aspetti connessi al benessere e alle condizioni di vita. Tra queste:

- *European Working Conditions Survey* (EWCS)[17] i cui principali obiettivi comprendono:
  - valutare le condizioni di lavoro dei lavoratori dipendenti e autonomi in tutta Europa;
  - analizzare le relazioni tra i diversi aspetti delle condizioni di lavoro;
  - identificare i gruppi a rischio;
  - monitorare le tendenze del mondo del lavoro elaborando indicatori omogenei;
  - contribuire allo sviluppo delle politiche europee in materia di qualità del lavoro e di occupazione.

- La *European Quality of Life Survey* (EQLS) [18], che si pone come principale obiettivo quello di misurare le condizioni di vita dei cittadini europei promuovendone il miglioramento. Uno dei mezzi principali attraverso il quale raggiungere tale obiettivo è quello di riuscire a identificare diversi gruppi suddivisi per rischio, legando tale definizione anche al progresso.

- La *Living, working and COVID-19 e-survey*[19], nata in risposta alla pandemia da Covid-19, per rilevare le principali difficoltà che le persone si sono trovate ad affrontare, con l'obiettivo di aiutare i politici a definire e proporre delle politiche che potessero aiutare i cittadini a riprendere la vita con normalità, anche per supportare il tessuto industriale e l'economia più in generale. Questa survey risulta particolarmente interessante in quanto i

[16] https://share-eric.eu/
[17] https://www.eurofound.europa.eu/en/surveys/european-working-conditions-surveys-ewcs
[18] https://www.eurofound.europa.eu/surveys/living-working-and-covid-19-e-survey

risultati possono essere valutati insieme all'ultima somministrazione disponibile della EWCS (p.es., EWCS 2021) che considera gli effetti della pandemia sulla qualità della vita.

- La *European Values Survey* (EVS) [20] è parte di una più ampia indagine, la *World Values Survey* (WVS). Si tratta di una survey che principalmente analizza idee, credo, preferenze, attitudini, valori e opinioni dei cittadini europei. I principali contenuti considerano la famiglia, il lavoro, l'ambiente, la percezione della vita, la politica e la società, la religione, la moralità e l'identità nazionale.

Un ruolo importante è svolto anche da Eurostat[21], che raccoglie e integra dati statistici provenienti dai paesi membri, rendendoli disponibili per analisi tematiche. In particolare, si segnala la sezione *Quality of life* nella quale è possibile ottenere dati di interesse per la valutazione del benessere.

Al livello internazionale, va menzionata la *International Social Survey Programme*[22] che raccoglie informazioni sociali da 44 Paesi. Questa indagine è stata attivata nel 1984 da 4 paesi fondatori (p.es., Australia, Germania, Gran Bretagna e Stati Uniti) con l'obiettivo di studiare dati provenienti da diverse culture e poterne estrarre delle considerazioni che potessero migliorare il benessere generale. Si consideri che ad oggi più di 1.000.000 di individui hanno risposto a questa survey. Nel mondo della ricerca esistono molti lavori che utilizzano questa indagine, uno dei più interessanti legato al tema del benessere è quello condotto da Crompton e Lyonette (2006) nel quale gli autori hanno misurato le decisioni in termini di vita-lavoro e i conseguenti conflitti che si possono generare.

Accanto alle survey europee e internazionali, sul tema del benessere i Governi nazionali propongono indagini disegnate ad hoc, come ad esempio la *English Longitudinal Study on Ageing*[23] o la *National Health Survey from Australia*[24] o la *The Health and Retirement Study* from University of Michigan[25].

In Italia, l'Istat si occupa di raccogliere dati sulla popolazione ed in particolare nella banca dati messa a disposizione, una sezione riguarda proprio la popolazione anziana (over 55) nella quale sono sistematizzati i dati sugli aspetti strutturali e dinamici dell'invecchiamento della popolazione[26]. Di grande interesse per la misurazione della qualità della vita è l'indagine BES (p.es., *Benessere e Sostenibilità*)[27] nella quale vengono investigati 12 temi ritenuti fondamentali per la misurazione e la valutazione del benessere (p.es., salute, istruzione e formazione, lavoro e conciliazione dei tempi di vita, benessere economico, relazioni sociali, politica e istituzioni, sicurezza, benessere soggettive, paesaggio e patrimonio culturale, ambiente, innovazione, ricerca e creatività, qualità dei servizi).

Altre indagini condotte da Istat includono le *survey Multiscopo sulle famiglie e l'uso del tempo*, utili per individuare i fattori che influenzano le decisioni relative alla partecipazione al mercato del lavoro[28].

Infine, a livello italiano, un'indagine strettamente legata alla EWCS è quella condotta dall'INAPP sulla *qualità delle condizioni lavorative* (QDL)[29]. Quest'analisi indaga gli aspetti soggettivi e oggettivi del lavoro e considera i fattori che ne determinano la qualità, declinati

[20] https://europeanvaluesstudy.eu/
[21] https://ec.europa.eu/eurostat/data/database
[22] https://issp.org/
[23] https://www.elsa-project.ac.uk/
[24] https://www.abs.gov.au/statistics/health/health-conditions-and-risks/national-health-survey-first-results/latest-release
[25] https://hrs.isr.umich.edu/data-products
[26] http://dati-anziani.istat.it/
[27] https://www.istat.it/statistiche-per-temi/focus/benessere-e-sostenibilita/la-misurazione-del-benessere-bes/gli-indicatori-del-bes/
[28] https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/aspetti-della-vita-quotidiana-informazioni-sulla-rilevazione-anno-2013/ https://www.istat.it/informazioni-sulla-rilevazione/cultura-tempo-libero-e-nuove-tecnologie-anno-2024/
[29] https://www.inapp.gov.it/rilevazioni/rilevazioni-periodiche/qualita-del-lavoro-qdl

secondo dimensioni quali lo sviluppo professionale, le prospettive di carriera, la sicurezza del lavoro, la stabilità economica, l'autonomia e il grado di controllo, l'orario e il tempo di lavoro.

4.2 Metodologie qualitative: le interviste diadiche

Oltre all'ampio uso delle survey quantitative, negli ultimi anni sta crescendo l'interesse per le metodologie qualitative, capaci di approfondire i meccanismi relazionali e le motivazioni che sottendono le scelte di Work-Life Balance, soprattutto negli anziani. La letteratura sociologica, da tempo attenta alla dimensione soggettiva delle pratiche e dei significati attribuiti dagli attori sociali ai loro percorsi di vita (Bertaux & Kohli, 1984; Elder, 1994), riconosce il valore insostituibile delle tecniche qualitative per la comprensione dei processi decisionali, delle negoziazioni familiari e delle traiettorie individuali in relazione al lavoro e all'invecchiamento.

Tra i principali strumenti qualitativi impiegati vi sono le interviste in profondità e le interviste narrative (Miller & Glassner, 1997), che permettono di raccogliere storie di vita, ricostruendo la sequenza degli eventi significativi e i passaggi critici che scandiscono il rapporto tra vita lavorativa e vita privata. Le interviste biografiche (Demazière & Dubar, 1997) consentono di analizzare non solo gli eventi oggettivi, ma anche la loro interpretazione soggettiva e le strategie di adattamento adottate dagli individui nei diversi cicli di vita. In aggiunta, i focus group (Morgan, 1997) rappresentano uno strumento prezioso per esplorare le rappresentazioni collettive e i significati condivisi su temi come la conciliazione, il pensionamento, i carichi di cura e il benessere.

Accanto a queste tecniche, negli ultimi anni si sta diffondendo l'uso delle interviste diadiche (Morgan et al., 2013; Bjørnholt & Farstad, 2014; Reczek, 2014), particolarmente adatte a esplorare i processi di negoziazione e co-costruzione delle decisioni familiari che influiscono sull'equilibrio vita-lavoro. L'intervista diadica, infatti, consente di osservare in tempo reale le dinamiche conversazionali tra due partecipanti (ad esempio, coniugi, genitori e figli, colleghi), rilevando sia i punti di convergenza sia i potenziali conflitti o divergenze interpretative. Come sottolineano Morgan et al. (2013), la caratteristica distintiva di questo approccio è l'interazione fra i partecipanti, che permette di arricchire l'analisi con elementi che emergono solo dalla discussione diretta. Dal punto di vista procedurale, l'incontro congiunto con la diade (forma concomitante, basata sulla compresenza) diventa il setting elettivo per produrre informazioni. Questa modalità permette di valorizzare l'unità di analisi delle diadi nel processo di produzione condivisa della narrazione, sui segmenti di vita rilevanti, passati, presenti e futuri (Bramanti et al. 2023). Infatti, attraverso questo strumento è possibile approfondire non solo il punto di vista di ciascuno su un determinato tema, ma anche il processo attraverso il quale i diversi punti di vista dei partecipanti sullo stesso tema, esitano in una sintesi condivisa, oppure evidenziano una distanza, o un conflitto. Nel campo dell'invecchiamento attivo e del Work-Life Balance, tali tecniche risultano particolarmente preziose per indagare i processi decisionali condivisi relativi alla permanenza o all'uscita dal mercato del lavoro, al carico di cura familiare, alla ridefinizione dei ruoli dopo la pensione.

Non può essere infine dimenticata la metodologia etnografica (Gobo, 2011; Hammersley & Atkinson, 2019), che permette di osservare i contesti familiari e lavorativi nella loro quotidianità, cogliendo pratiche, rituali e micro-interazioni che spesso sfuggono alle ricostruzioni discorsive. L'osservazione partecipante, anche in forma "shadowing" (Czarniawska, 2007), consente di documentare in modo ricco e dettagliato i processi di adattamento e resistenza che caratterizzano la vita degli anziani tra lavoro, famiglia e comunità.

In particolare, nell'ambito del progetto sono state valorizzate le metodologie qualitative con particolare attenzione alle interviste diadiche concorrenti su coppie eterogenee di over 60 (ancora attivi e già ritirati dal lavoro), per approfondire tematiche come: le relazioni familiari e intergenerazionali, i carichi di cura, la progettualità post-pensionamento, il benessere clinico, psicologico e sociale. Questa strategia metodologica si pone in linea con l'orientamento della sociologia contemporanea volta a integrare prospettive quantitative e qualitative (Creswell &

Clark, 2017), al fine di restituire una comprensione più densa, articolata e situata delle traiettorie di invecchiamento e delle strategie di Work-Life Balance.

4.3 Una rassegna delle principali metodologie quantitative

Dal punto di vista statistico ed econometrico, i dati raccolti tramite indagini sono stati analizzati mediante un ampio spettro di metodologie, applicate sia a dati cross-sectional che panel. Di seguito si propone una panoramica dei principali approcci empirici utilizzati:

- *Modelli di equazioni strutturali* (SEM). È la metodologia più adatta all'analisi dei dati provenienti da questionari. Un'analisi fattoriale preliminare, sia esplorativa che di conferma, consente di valutare la validità degli item nel rappresentare un costrutto (ad esempio stimando l'alfa di Cronbach). Sebbene complessi, i SEM permettono di identificare i fattori latenti che influenzano la variabile dipendente, nonché di modellare effetti di mediazione e moderazione. (nel nostro caso l'equilibrio vita-lavoro). Le variabili mediatrici agiscono direttamente sulla variabile dipendente, mentre le variabili moderatrici influenzano l'intensità o la direzione (cioè, il segno) della relazione tra mediatore e variabile dipendente. Ad esempio, nel contesto del Work-Life Balance, la posizione lavorativa influenza direttamente l'equilibrio vita-lavoro; quindi, la posizione lavorativa è la variabile mediatrice (o mediatore). Tuttavia, lo stress può svolgere un ruolo di moderazione su tale relazione (cioè, lo stress è la variabile moderatrice): se da un lato il ruolo di leadership può migliorare la reputazione familiare, dall'altro l'aumento dello stress associato può ridurre la qualità della vita familiare, influenzando negativamente il Work-Life Balance.
- *Modelli econometrici*: un'alternativa ai modelli SEM sono i modelli di regressione. Essi possono assumere forma lineare, quando la variabile dipendente è continua, oppure non lineare, se la variabile dipendente è binaria o di conteggio. La letteratura applica, nella maggior parte dei casi, i modelli logistici/probit ordinati o multinomiali sulla base della distribuzione della variabile dipendente. L'obiettivo è analogo a quello dei SEM: dare un peso e un segno a tutti i fattori che influenzano l'equilibrio vita-lavoro. Un approccio interessante è quello proposto da Albanese et al. (2020), che impiega modelli di sopravvivenza per stimare la probabilità di permanenza al lavoro degli individui anziani. Particolare attenzione nella definizione dell'indicatore composito deve essere rivolta alle tecniche non parametriche, ampiamente utilizzate per la ricerca operativa (Ippoliti e Falavigna, 2012; Falavigna et al., 2013; Falavigna e Ippoliti, 2020). Infatti, sono stati utilizzati e proposti per la stima dei pesi e come metodo di aggregazione in indicatori compositi anche dalla Commissione Europea (Nardo et al., 2005; OCSE, 2005).
- *Modelli di Machine Learning e Deep Learning*: quest'ultimo gruppo di metodologie deriva dalla letteratura sull'intelligenza artificiale. Finora le applicazioni di queste metodologie sono piuttosto scarse. Gupta et al. (2022) utilizzano le *Support Vector Machine* (SVM) per prevedere l'equilibrio vita-lavoro delle donne nelle organizzazioni di Information Technology. L'idea di base di questi modelli è quella di apprendere dai dati le relazioni tra le variabili e di generalizzare queste regole su un set di validazione. Queste metodologie, in particolare le Reti Neurali Artificiali (RNA), offrono potenzialità interessanti non solo per simulare il benessere individuale e collettivo, ma anche per lo studio dei loro parametri (ad esempio, le sinapsi o i pesi) al fine di valutare l'impatto dei fattori sulla definizione dell'equilibrio vita-lavoro (Casagranda et al., 2016).

5 CONCLUSIONI

Il presente contributo ha inteso illustrare i principali ambiti di studio del progetto PNRR Age-It, con particolare attenzione al benessere degli over 50, lavoratori e pensionati. A tal fine, sono stati presentati:(i) una rassegna sistematica della letteratura sui fattori che influenzano l'equilibrio vita lavorativa-vita privata con un'attenzione specifica ai lavoratori anziani; (ii) un'analisi delle

principali survey attualmente disponibili in materia di Work-Life Balance; (iii) una discussione sulle principali metodologie di analisi qualitativa e quantitativa adottate negli studi di settore.

L'identificazione di fattori *pushing* e pulling che incidono sull'equilibrio tra vita e lavoro nella popolazione anziana può rappresentare un utile strumento per tutti gli attori coinvolti nel miglioramento della qualità dell'invecchiamento e, più in generale, del benessere sociale.

Dall'analisi della letteratura emerge la presenza di numerosi fattori che influenzano il benessere, ma anche una forte eterogeneità legata sia a caratteristiche individuali (come il sesso), sia a fattori contestuali (come il paese di residenza).

Sebbene il progetto Age-It sia focalizzato sul contesto italiano, l'analisi non può prescindere da una prospettiva comparata a livello europeo, per due motivi fondamentali: il primo è che l'Italia è uno dei Paesi membri e pertanto è chiamata a recepire le direttive europee in materia di invecchiamento sano e attivo. In seconda battuta, il confronto internazionale può fornire spunti di riflessione utili per la definizione di efficaci politiche pubbliche.

Il raggiungimento di tali obiettivi implica la necessità di un profondo cambiamento culturale. Da un lato, gli anziani devono essere incoraggiati a ripensare la loro vita lavorativa e ad essere coinvolti nella società anche dopo l'uscita dal mercato del lavoro; dall'altro, i datori di lavoro devono riconoscere che i bisogni dei lavoratori evolvono lungo il ciclo di vita, adottando una maggiore flessibilità nella gestione delle carriere; infine, lo Stato ha il compito di intercettare e rispondere alle esigenze della popolazione anziana, promuovendone l'inclusione attiva nella vita sociale.

Il ruolo delle istituzioni pubbliche è cruciale in questa fase: devono incentivare le imprese a un nuovo approccio alla gestione delle risorse umane e allo stesso tempo sostenere le persone anziane, sia nel rimanere nel mercato del lavoro sia nel decidere di uscirne. Le politiche proposte dovranno dunque essere al tempo stesso sostenibili per la finanza pubblica ed efficaci rispetto agli obiettivi di benessere.

In questo quadro, il contributo del gruppo di lavoro Age-It continuerà con l'analisi delle determinanti del benessere degli anziani, mediante lo studio dele survey esistenti e la progettazione di una nuova indagine ad hoc specificamente pensata per il contesto italiano, stimolando un cambiamento culturale nella visione dell'invecchiamento. Difatti, particolare attenzione va dedicata a tutto il ciclo di vita dell'individuo, modellando politiche personalizzate in base alle esigenze individuali che si modificano nel tempo. Per rendere possibile tale cambiamento, è necessario che l'intera società adotti una nuova visione del lavoro e dell'invecchiamento, considerandolo non come una fase di marginalizzazione, ma come un'opportunità per partecipare attivamente alla vita sociale in forme diverse rispetto a quelle tipiche della giovinezza.

Lo Stato, da parte sua, deve supportare questa visione garantendo ai cittadini i servizi essenziali, in particolare in ambito sanitario e nelle politiche di sostegno alle famiglie, affinché ogni individuo possa affrontare la vecchiaia con serenità e dignità. Allo stesso tempo, è fondamentale che il settore pubblico promuova e sostenga le imprese che adottano modelli organizzativi orientati al benessere dei lavoratori. In un contesto in cui le economie di scala hanno perso parte della loro centralità, è il capitale umano a rappresentare la risorsa strategica per il successo delle attività produttive.

6 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Acemoglu, D., & Restrepo, P. (2017). Secular stagnation? the effect of aging on economic growth in the age of automation. *American Economic Review*, 107(5), pp. 174-179.

Åhlin, J.K., Peristera, P., Westerlund, H., & Hanson, L.L.M. (2020). Psychosocial working characteristics before retirement and depressive symptoms across the retirement transition: a longitudinal latent class analysis. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 46(5), 488.

Albanese, A., Cockx, B., & Thuy, Y. (2020). Working time reductions at the end of the career: Do they prolong the time spent in employment?. *Empirical Economics*, 59(1), 99-141.

Alfano, V., Mariotti, I., Nappo, N., & Vecchione, G. (2024). Work-life balance during the COVID-19 pandemic. A European perspective. *Journal of Industrial and Business Economics*, 51(4), pp. 1041-1065.

Allen, S.G. (2023). Demand for older workers: What do we know? What do we need to learn? The Journal of the Economics of Ageing, 24, 100414.

Allen, S.G., & Wang, T. (2023). Forever young: where older workers keep on working. *Journal of Pension Economics & Finance*, 22(4), pp. 490-508. doi:10.1017/S1474747223000021.

Ameriks, J., Briggs, J., Caplin, A., Lee, M., Shapiro, M.D., & Tonetti, C. (2020). Older Americans would work longer if jobs were flexible. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(1), pp. 174-209.

Amirkhan, J.H. (1990). A factor analytically derived measure of coping: The Coping Strategy Indicator. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(5), pp. 1066-1074. https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.5.1066

Angrisani, M., Casanova, M., & Meijer, E. (2020). Work-life balance and labor force attachment at older ages. *Journal of Labor Research*, 41, pp. 34-68.

Annele, U., Satu, K.J., & Timo, E.S. (2019). Definitions of successful ageing: a brief review of a multidimensional concept. *Acta Bio Medica: Atenei Parmensis*, 90(2), pp. 359-363.

Ardito, C., Leombruni, R., Blane, D., & d'Errico, A. (2020). To work or not to work? The effect of higher pension age on cardiovascular health. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 59(3), pp. 399-434.

Atalay, K., Barrett, G.F., & Siminski, P. (2019). Pension incentives and the joint retirement of couples: Evidence from two natural experiments. *Journal of Population Economics*, 32, pp. 735-767.

Bao, C., Yu, Z., Yin, X., Chen, Z., Meng, L., Yang, W., ... & Chen, K. (2018). The development of the social health scale for the elderly. *Health and Quality of Life Outcomes*, 16, 67.

Barbabella, F., Cela, E., Socci, M., Lucantoni, D., Zannella, M., & Principi, A. (2022). Active ageing in Italy: A systematic review of national and regional policies. *International journal of environmental research and public health*, 19(1), 600.

Barslund, M., Von Werder, M., & Zaidi, A. (2019). Inequality in active ageing: evidence from a new individual-level index for European countries. *Ageing & Society*, 39(3), pp. 541-567.

Bartel, A.P., & Sicherman, N. (1993). Technological change and retirement decisions of older workers. *Journal of Labor Economics*, 11(1, Part 1), pp.162-183.

Bellmann, L., & Hübler, O. (2021). Working from home, job satisfaction and work–life balance–robust or heterogeneous links?. *International Journal of Manpower*, 42(3), pp. 424-441.

Bendick Jr, M., Brown, L.E., & Wall, K. (1999). No foot in the door: An experimental study of employment discrimination against older workers. *Journal of Aging & social policy*, 10(4), pp. 5-23.

Bendick Jr, M., Jackson, C.W., & Romero, J. H. (1997). Employment discrimination against older workers: An experimental study of hiring practices. *Journal of Aging & Social Policy*, 8(4), pp. 25-46.

Bertaux, D., & Kohli, M. (1984). The life story approach: A continental view. *Annual review of sociology*, 10, pp. 215-237.

Bjørnholt, M., & Farstad, G.R. (2014). 'Am I rambling?'on the advantages of interviewing couples together. *Qualitative Research*, 14(1), pp. 3-19.

Börsch-Supan, A., Hunkler, C., & Weiss, M. (2021). Big data at work: Age and labor productivity in the service sector. *The Journal of the Economics of Ageing*, 19, 100319.

Brady, G.M., Truxillo, D.M., Cadiz, D.M., Rineer, J.R., Caughlin, D.E., & Bodner, T. (2020). Opening the black box: Examining the nomological network of work ability and its role in organizational research. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), pp. 637-670.

Bramanti, D., Lombi, L., Nanetti, S. (2023). *L'intervista diadica intergenerazionale*. Bonanno Editore.

Bratun, U., Asaba, E., & Zurc, J. (2022). Motives of retirement-aged workers and the importance of doing, being, becoming, and belonging: A systematic review of qualitative studies. *Journal of Occupational Science*, 30(4), pp. 420-437. https://doi.org/10.1080/14427591.2022.2057574

Brough, P., O'Driscoll, M., & Kalliath, T. (2007). Work-family conflict and facilitation: Achieving work-family balance. In Glendon, A.I., Thompson, B.M., & Myors, B. (eds.). *Advances in organisational psychology* (pp. 73-92). Australian Academic Press.

Butler, R.N. (1974). Successful aging and the role of the life review. J*ournal of the American geriatrics Society*, 22(12), pp. 529-535.

Callahan, J.S., Kiker, D.S., & Cross, T. (2003). Does method matter? A meta-analysis of the effects of training method on older learner training performance. *Journal of management*, 29(5), pp. 663-680.

Calzavara, M., Battini, D., Bogataj, D., Sgarbossa, F., & Zennaro, I. (2020). Ageing workforce management in manufacturing systems: state of the art and future research agenda. *International Journal of Production Research*, 58(3), pp. 729-747.

Casagranda, I., Costantino, G., Falavigna, G., Furlan, R., & Ippoliti R., (2016), Artificial Neural Networks and risk stratification models in Emergency Departments: The policy maker's perspective. *Health Policy*, 120, pp. 111-119, http://dx.doi.org/10.1016/j.healthpol.2015.12.003

Clark, R. L., Nyce, S., Ritter, B., & Shoven, J. B. (2019). *Employer concerns and responses to an aging workforce*. National Bureau of Economic Research.

Coile, C.C. (2018). Working longer in the United States: Trends and explanations. In Coile, C.C., Milligan, K., & and Wise, D.A. (eds). *Social Security Programs and Retirement around the World: Working Longer* (pp. 299-324). University of Chicago Press.

Creswell, J.W., & Clark, V.L.P. (2017). *Designing and conducting mixed methods research*. Sage publications.

Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance'in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), pp. 379-393.

Czarniawska-Joerges, B. (2007). *Shadowing: And other techniques for doing fieldwork in modern societies*. Copenhagen Business School Press DK.

De São José, J.M., Timonen, V., Amado, C.A.F., & Santos, S.P. (2017). A critique of the Active Ageing Index. *Journal of aging studies*, 40, pp. 49-56.

DeBaylo, P., & Michel, J. S. (2022). Identifying energy and emotion-based conflict: Development of a refined work-life conflict scale. *Stress and Health*, 38(5), pp. 961-977.

Demazière, D., & Dubar, C. (1997). Dire les situations d'emploi. Confrontation des catégorisations statistiques et des catégorisations indigènes. *Sociétés contemporaines*, 26(1), pp. 93-107.

Dickson, V.V., Jun, J., & Melkus, G.D.E. (2021). A mixed methods study describing the self-care practices in an older working population with cardiovascular disease (CVD): Balancing work, life and health. *Heart & Lung*, 50(3), pp. 447-454.

Dragano, N., Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (2011). Welfare regimes, labour policies and unhealthy psychosocial working conditions: a comparative study with 9917 older employees from 12 European countries. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 65(9), pp. 793-799.

Drnovšek, M., Slavec, A., & Aleksić, D. (2023). "I want it all": exploring the relationship between entrepreneurs' satisfaction with work–life balance, well-being, flow and firm growth. *Review of Managerial Science*, 18, pp. 799-826. https://doi.org/10.1007/s11846-023-00623-2

Dubey, A.D., & Tripathi, S. (2020). Analysing the sentiments towards work-from-home experience during COVID-19 pandemic. *Journal of Innovation Management*, 8(1), pp. 13-19.

Eismann, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2019). Why singles prefer to retire later. *Research on aging*, 41(10), pp. 936-960.

Elder Jr, G.H. (1994). Time, human agency, and social change: Perspectives on the life course. *Social psychology quarterly*, 57(1), pp. 4-15.

European Commission. (2018). *Work-life balance*. Report Flash Eurobarometer 470. https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2185

Falavigna G., Ippoliti R., (2020), The socio-economic planning of a community nurses programme in mountain areas: A Directional Distance Function approach. *Socio-Economic Planning Sciences*, 71, 100770. https://doi.org/10.1016/j.seps.2019.100770

Falavigna, G., Ippoliti, R., & Manello, A. (2013). Hospital organization and performance: a directional distance function approach. *Health Care Management Science*, 16(2), pp. 139-151.

Farr-Wharton, B., Bentley, T., Onnis, L.A., Caponecchia, C., Neto, A.D.A., O'Neill, S., & Andrew, C. (2023). Older Worker-Orientated Human Resource Practices, Wellbeing and Leave Intentions: A Conservation of Resources Approach for Ageing Workforces. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2725.

Feyrer, J. (2007). Demographics and productivity. *The Review of Economics and Statistics*, 89(1), pp. 100-109.

Fisher, G.G., Chaffee, D.S., & Sonnega, A. (2016). Retirement timing: A review and recommendations for future research. *Work, Aging and Retirement*, 2(2), pp. 230-261.

Foster, L., & Walker, A. (2021, 03 Feb). Active ageing across the life course: towards a comprehensive approach to prevention. *BioMed Research International*, 6650414, https://doi.org/10.1155/2021/6650414

Gaikwad, S., Swaminathan, L., & George, S. (2021, Dec). Impact of Work-Life Balance on Job Performance-Analysis of the Mediating Role of Mental Well-Being and Work Engagement on Women Employees in IT Sector. In *2021 International Conference on Decision Aid Sciences and Application (DASA)* (pp. 204-209). IEEE.

Galanti, T., Guidetti, G., Mazzei, E., Zappalà, S., & Toscano, F. (2021). Work from home during the COVID-19 outbreak: The impact on employees' remote work productivity, engagement, and stress. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(7), e426.

Gobo, G. (2011). Ethnography. In Silverman, D. (ed.). *Qualitative research* (pp. 15-36). Sage.

González Ramos, A.M., & García-de-Diego, J.M. (2022). Work–life balance and teleworking: Lessons learned during the pandemic on gender role transformation and self-reported well-being. *International journal of environmental research and public health*, 19(14), 8468.

Gordon, R. (2017). *The rise and fall of American growth: The US standard of living since the civil war*. Princeton University Press.

Greenhaus, J.H., Collins, K.M., & Shaw, J.D. (2003). The relation between work–family balance and quality of life. *Journal of vocational behavior*, 63(3), pp. 510-531.

Gupta, C., Rao, K.R., & Datta, P. (2022). Support vector machine-based prediction of work-life balance among women in information technology organizations. *IEEE Engineering Management Review*, 50(2), pp. 147-155.

Hammersley, M., & Atkinson, P. (2019). *Ethnography: Principles in practice*. Routledge.

Hartlapp, M., & Schmid, G. (2008). Labour market policy for 'active ageing' in Europe: Expanding the options for retirement transitions. *Journal of Social Policy*, 37(3), pp. 409-431.

Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences, 54(2), S63-73.

Hertzog, C., Kramer, A.F., Wilson, R.S., & Lindenberger, U. (2008). Enrichment effects on adult cognitive development: can the functional capacity of older adults be preserved and enhanced? Psychological science in the public interest, 9(1), pp. 1-65.

Hudomiet, P., Hurd, M. D., Parker, A. M., & Rohwedder, S. (2021). The effects of job characteristics on retirement. *Journal of pension economics & finance*, 20(3), pp. 357-373.

Ilmarinen, J., Tuomi, K., Seitsamo. J. (2005). New dimensions of work ability. *International Congress Series*, 1280, pp. 3-7.

Ippoliti R., & Falavigna G. (2012). Efficiency of the Medical Care Industry: Evidence from the Italian Regional System. *European Journal of Operational Researc*h, 217(3), pp. 643-652, doi: 10.1016/j.ejor.2011.10.010, ISSN: 0377-2217.

Jiang, K., Zhang, Z., Hu, J., & Liu, G. (2022). Retirement intention of older workers: The influences of high-involvement work practices, individual characteristics, and economic environment. *Personnel Psychology*, 75(4), pp. 929-958.

Kalache, A., & Gatti, A. (2003). Active ageing: a policy framework. A*dvances in gerontology= Uspekhi gerontologii*, 11, pp. 7-18.

Kalliath, T., & Brough, P. (2008). Achieving work–life balance. *Journal of Management & Organization*, 14(3), pp. 224-226.

Kirch, W. (Ed.). (2008). *Encyclopedia of Public Health*. Vol. 1: A-H, Vol. 2: I-Z. Springer Science & Business Media.

Kluge, F., Zagheni, E., Loichinger, E., & Vogt, T. (2014). The advantages of demographic change after the wave: fewer and older, but healthier, greener, and more productive? *PloS one*, 9(9), e108501.

Kooij, D.T., & Van de Voorde, K. (2014). Strategic HRM for older workers. In Bal, P.M., Kooij, D.T.A.M., & Rousseau, D.M. (eds.). *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 57-72). Springer International Publishing.

Kraak, J.M., Russo, M., & Jiménez, A. (2018). Work-life balance psychological contract perceptions for older workers. *Personnel Review*, 47(6), pp. 1194-1210.

Kuhn, A., Staubli, S., Wuellrich, J.P., & Zweimüller, J. (2020). Fatal attraction? Extended unemployment benefits, labor force exits, and mortality. *Journal of Public Economics*, 191, 104087.

Kuitto, K., & Helmdag, J. (2021). Extending working lives: How policies shape retirement and labour market participation of older workers. *Social Policy & Administration*, 55(3), pp. 423-439.

Kwon, I., Milgrom, E.M., & Hwang, S. (2010). Cohort effects in promotions and wages evidence from Sweden and the United States. *Journal of Human Resources*, 45(3), pp. 772-808.

Lahey, J.N. (2008). Age, women, and hiring an experimental study. *Journal of Human resources*, 43(1), pp. 30-56.

Li, J., Herr, R.M., Allen, J., Stephens, C., & Alpass, F. (2017). Validating the short measure of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire in older workers in the context of New Zealand. *Journal of occupational health*, 59(6), pp. 495-505.

Lim, H.M., Park, C.J., Yook, J.H., Kim, M.S., Kim, H.Y., & Hong, Y.C. (2021). The association between effort-reward imbalance, work-life balance and depressive mood in Korean wage workers: the 4th Korean Working Conditions Survey. *Annals of Occupational and Environmental Medicine*, 33 e2.

López-López, R., & Sánchez, M. (2020). The institutional active aging paradigm in Europe (2002–2015). *The Gerontologist*, 60(3), pp. 406-415.

Lopreite, M., & Mauro, M. (2017). The effects of population ageing on health care expenditure: a Bayesian VAR analysis using data from Italy. *Health policy*, 121(6), pp. 663-674.

Loretto, W., & Vickerstaff, S. (2015). Gender, age and flexible working in later life. *Work, employment and society*, 29(2), pp. 233-249.

Lumsdaine, R.L., & Vermeer, S.J. (2015). Retirement timing of women and the role of care responsibilities for grandchildren. *Demography*, 52(2), pp. 433-454.

Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T. A., van Der Wel, K. A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work–life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), pp. 422-427.

Maestas, N., Mullen, K.J., Powell, D., Von Wachter, T., & Wenger, J.B. (2018). *The value of working conditions in the United States and implications for the structure of wages*. National Bureau of Economic Research.

McGonagle, A.K., Fisher, G.G., Barnes-Farrell, J.L., & Grosch, J.W. (2015). Individual and work factors related to perceived work ability and labor force outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 100(2), pp. 376-398.

Miller, J., & Glassner, B. (1997). The 'inside' and the 'outside': Finding realities in interviews. *Qualitative research*, 3, pp. 99-112.

Moghimi, D., Zacher, H., Scheibe, S., & Van Yperen, N.W. (2017). The selection, optimization, and compensation model in the work context: A systematic review and meta-analysis of two decades of research. *Journal of Organizational Behavior*, 38(2), pp. 247-275.

Morgan, D.L., Ataie, J., Carder, P., Hoffman, K. (2013. Introducing Dyadic Interviews as a Method for Collecting Qualitative Data. *Qualitative Health Research*, 23(9), pp. 1276-1284.

Morgan, D.L. (1997). *Focus groups as qualitative research*. Sage Publications.

Nardo, M., Saisana, M., Saltelli, A., & Tarantola, S. (2005). *Tools for composite indicators building*. European Commission. EUR 21682 EN. http://farmweb.jrc.cec.eu.int/ci/bibliography.htm

Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2019). Is it harder for older workers to find jobs? new and improved evidence from a field experiment. *Journal of Political Economy*, 127(2), pp. 922-970.

Niedhammer, I., Chastang, J. F., David, S., Barouhiel, L., & Barrandon, G. (2006). Psychosocial work environment and mental health: Job-strain and effort-reward imbalance models in a context of major organizational changes. I*nternational journal of occupational and environmental health*, 12(2), pp. 111-119.

O'Driscoll, M., Brough, P., & Kalliath, T. (2006). Work-family conflict and facilitation. In F. Jones, R. J. Burke, & M. Westman (eds.). *Work-life balance: A psychological perspective* (pp. 117–142). Psychology Press.

Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement intentions: What is the role of push factors in predicting retirement intentions? *Ageing & Society*, 33(6), pp. 988-1008. doi: 10.1017/S0144686X12000281.

OECD. (2005). *Handbook on Constructing Composite Indicators*. https://www.oecd.org/sdd/42495745.pdf

Pak, K., Kooij, D.T., De Lange, A.H., & Van Veldhoven, M. J. (2019). Human Resource Management and the ability, motivation and opportunity to continue working: A review of quantitative studies. *Human Resource Management Review*, 29(3), pp. 336-352.

Pak, K., Kooij, D.T., De Lange, A.H., Van den Heuvel, S., & Van Veldhoven, M.J. (2021). The influence of human resource practices on perceived work ability and the preferred retirement age: A latent growth modelling approach. *Human Resource Management Journal*, 31(1), pp. 311-325.

Pakpahan, E., Hoffmann, R., & Kröger, H. (2017). Retrospective life course data from European countries on how early life experiences determine health in old age and possible mid-life mediators. *Data in brief*, 10, pp. 277-282.

Picchio, M. (2021). Is training effective for older workers? IZA World of Labor, 121 doi: 10.15185/izawol.121.v2.

Polat, T., Bal, P.M., & Jansen, P.G. (2017). How do development HR practices contribute to employees' motivation to continue working beyond retirement age?. *Work, Aging and Retirement*, 3(4), pp. 366-378.

Principi, A., Di Rosa, M., Domínguez-Rodríguez, A., Varlamova, M., Barbabella, F., Lamura, G., & Socci, M. (2021). The Active Ageing Index and policy making in Italy. *Ageing & Society*, 43(11), pp. 2554-2579. doi:10.1017/S0144686X21001835.

Putri, A., & Amran, A. (2021). Employees work-life balance reviewed from work from home aspect during COVID-19 Pandemic. *International Journal of Management Science and Information Technology*, 1(1), 30-34.

Reale, E. (ed). (2022). *Agile working in Public Research Organizations during the COVID-19 pandemic. Organizational factors and individual attitudes in knowledge production*. Quaderni IRCrES 14. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2022.14

Reczek, C. (2014). Conducting a multi-family member interview study. *Family process*, 53(2), pp. 318-335.

Reimann, M., & Abendroth, A.K. (2022). Flexible working and its relations with work-life conflicts and well-being among crowdworkers in Germany. *Work: a journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, 74(2), pp. 609-620. https://doi.org/10.3233/WOR-210908

Riach, P.A. & Rich, J. (2002). Field experiments of discrimination in the marketplace. *The economic journal*, 112(483), F480-F518.

Rodriguez-Rodriguez, V., Rojo-Perez, F., Fernandez-Mayoralas, G., Morillo-Tomas, R., Forjaz, J., & Prieto-Flores, M.E. (2017). Active ageing index: Application to Spanish regions. *Journal of Population Ageing*, 10, pp. 25-40.

Schilling, E. (2015). 'Success Is Satisfaction with What You Have'? Biographical Work–Life Balance of Older Female Employees in Public Administration. *Gender, Work & Organization*, 22(5), pp. 474-494.

Shacklock, K., Brunetto, Y., & Nelson, S. (2009). The different variables that affect older males' and females' intentions to continue working. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 47(1), pp. 79-101.

Siegrist, J. (2002). Reducing social inequalities in health: work-related strategies. *Scandinavian Journal of Public Health*, 30(59_suppl), pp. 49-53.

Sirgy, M.J., & Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, pp. 229-254.

Stenner, P., McFarquhar, T., & Bowling, A. (2011). Older people and 'active ageing': Subjective aspects of ageing actively. *Journal of health psychology*, 16(3), pp. 467-477.

Summers, L. et al. (2013). Secular stagnation. Reuters Analysis & Opinion, 16

Susi, T., Shalvi, S., & Srinivas, M. (2019). I'll work on it over the weekend': high workload and other pressures faced by early-career researchers. *Nature*, 197735355. https://www.nature.com/articles/d41586-019-01914-z

Thalassinos, E., Cristea, M., & Noja, G. G. (2019). Measuring active ageing within the European Union: Implications on economic development. Equilibrium. Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, 14(4), 591-609.

Timonen, V. (2016). *Beyond successful and active ageing: A theory of model ageing*. Policy Press.

Tognetti, M. (2014). Social Health. In Michalos, A.C. (ed.). *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer.

Valcour, M. (2007). Work-based resources as moderators of the relationship between work hours and satisfaction with work-family balance. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1512.

Van den Berg, T.I:J, Elders, L.A.M., de Zwart, B.C.H., & Burdorf, A. (2009). The effects of work-related and individual factors on the Work Ability Index: a systematic review. *Occupational and environmental medicine*, 66(4), pp. 211-220.

Wahrendorf, M., Blane, D., Bartley, M., Dragano, N., & Siegrist, J. (2013). Working conditions in mid-life and mental health in older ages. *Advances in life course research*, 18(1), pp. 16-25.

Wahrendorf, M., Dragano, N., & Siegrist, J. (2013). Social position, work stress, and retirement intentions: a study with older employees from 11 European countries. *European sociological review*, 29(4), pp. 792-802.

Walker, A. (2006). Active ageing in employment: Its meaning and potential. *Asia-Pacific Review*, 13(1), pp. 78-93.

Weare, K. (2000). *Promoting mental, emotional, and social health: A whole school approach*. Psychology Press. https://doi.org/10.4324/9780203048610

Wilson, D.M., Errasti-Ibarrondo, B., Low, G., O'Reilly, P., Murphy, F., Fahy, A., & Murphy, J. (2020). Identifying contemporary early retirement factors and strategies to encourage and enable longer working lives: A scoping review. *International journal of older people nursing*, 15(3). https://doi.org/10.1111/opn.12313

World Health Organization. (2002) *Active Ageing: A Policy Framework*. https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/67215/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf

Worthington, H., Simmonds, P., Farla, K., & Varnai, P. (2018). *The silver economy*.Final report. Publications Office of the European Union.

Zaidi, A., & Howse, K. (2017). The policy discourse of active ageing: some reflections. *Journal of Population Ageing*, 10, 1-10.

Zaidi, A., & Stanton, D. (2015). *Active Ageing Index: 2014: Analytical Report*. UNECE and European Commission Directorate General for Employment, Social Affairs and Inclusion. https://unece.org/sites/default/files/2022-09/AAI-2014-Analytical-Report.pdf

Zaidi, A., Gasior, K., Hofmarcher, M. M., Lelkes, O., Marin, B., Rodrigues, R., ... & Zolyomi, E. (2013). *Active ageing index 2012. Concept, methodology and final results*. Research Memorandum/Methodology Report, European Centre Vienna. https://www.euro.centre.org/publications/detail/370

Zaniboni, S. (2015). The interaction between older workers' personal resources and perceived age discrimination affects the desired retirement age and the expected adjustment. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), pp. 266-273.

Capitolo 3
Le determinanti del Work-Life Balance in Europa

The Determinants of Work-Life Balance in Europe

LUISA ERRICHIELLO[a], GRETA FALAVIGNA[b]

[a]CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, Via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia
[b]CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, Strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

corresponding author: greta.falavigna@cnr.it

ABSTRACT
This chapter conducts a quantitative analysis to identify the key determinants of Work-Life Balance (WLB). Using data from the European Working Conditions Survey (EWCS: Eurofound, 2022; 2023), we examine the factors that most significantly influence European citizens' satisfaction with Work-Life Balance. Our analysis assesses the relative importance of different categories of variables affecting workers' well-being. Initially, we consider three main age groups, with a particular focus on older workers and how the determinants of WLB vary across European geographical zones. The findings will provide valuable insights for policymakers by highlighting cross-country differences and offering evidence-based recommendations to improve WLB across diverse European contexts.

KEYWORDS: Work-Life Balance, determinants, European Working Conditions Survey, individual and contextual factors.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.03
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE
Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Le determinanti del Work-Life Balance in Europa. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 49-72). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.03

1 INTRODUZIONE

La salute e il benessere delle persone sono stati individuati come priorità chiave nell'agenda sociale europea e costituiscono il terzo Obiettivo di Sviluppo Sostenibile. L'urgenza di affrontare questi temi è stata amplificata dai profondi cambiamenti demografici e dall'irreversibile processo di invecchiamento della popolazione che interessa tutti i Paesi europei. Numerosi studi hanno evidenziato come un equilibrio insoddisfacente tra vita lavorativa e vita privata (Work-Life Balance, WLB) – inteso come la difficoltà nel conciliare le esigenze professionali e quelle personali – sia associato sia a problemi di salute sia a una riduzione del benessere individuale (Lunau et al., 2014). Queste evidenze sottolineano la necessità di analizzare in che modo le condizioni di lavoro influenzino la capacità dell'individuo di gestire i propri impegni sia professionali che extra-lavorativi.

Come discusso nel primo capitolo di questo volume (Bramanti et al., 2025), diversi fattori possono incidere sulla soddisfazione relativa all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Tali fattori includono non solo caratteristiche individuali, ma anche aspetti legati al contesto lavorativo, al sistema sociale e all'ambiente circostante, oltre all'influenza esercitata da molteplici attori coinvolti nella vita quotidiana. Di conseguenza, le analisi devono considerare le specificità dell'individuo, evitando generalizzazioni eccessive che potrebbero portare alla formulazione di politiche mirate esclusivamente a determinate categorie di lavoratori, trascurando le esigenze di altri gruppi.

Il presente capitolo propone un'analisi del WLB basata sui dati della European Working Condition Survey (EWCS), con l'obiettivo di esaminare il ruolo di specifiche categorie di determinanti nell'influenzare tale equilibrio. In particolare, viene introdotta una distinzione per classi di età, riconoscendo che le esigenze dei lavoratori si modificano nel corso della vita e considerando l'invecchiamento come un processo che inizia sin dalla nascita.

Successivamente, l'attenzione si concentra sui lavoratori anziani (over 50), target principale del progetto PNRR Age-It, attraverso un'analisi delle differenze esistenti tra le diverse aree geografiche europee. Infine, viene esaminata la situazione italiana, confrontando le risposte dei lavoratori over 50 con quelle di individui con caratteristiche analoghe appartenenti ai paesi dell'area Euromediterranea. Quest'ultima analisi mira non solo a determinare se il livello di soddisfazione rispetto al WLB in Italia sia significativamente diverso rispetto a quello degli altri Paesi della stessa area, ma anche a valutare l'impatto della sicurezza lavorativa sulla percezione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata tra i lavoratori anziani italiani.

Sulla base di queste premesse, il presente contributo si propone di rispondere a tre domande di ricerca di tipo esplorativo, che hanno l'obiettivo di generare delle ipotesi da testare in studi successivi:

1. DR1: Quali fattori influenzano il WLB in relazione alle diverse classi di età?
2. DR2: Quali determinanti incidono sul WLB dei lavoratori anziani (p. es., over 50) appartenenti a differenti aree geografiche europee?
3. DR3: Rispetto ai paesi dell'area Euromediterranea, l'Italia presenta un livello di WLB significativamente diverso per gli over 50? In che modo l'insicurezza lavorativa influisce sulla soddisfazione rispetto all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata per i lavoratori anziani italiani?

La struttura del contributo è articolata come segue: il successivo paragrafo offre una breve rassegna della letteratura, con un focus sulle variabili che saranno analizzate all'interno della EWCS; il terzo paragrafo presenta i dati e la metodologia adottata; nei due paragrafi successivi vengono discussi i risultati e la loro interpretazione; infine, il contributo si conclude con una sezione dedicata ai suggerimenti di policy basati sui risultati ottenuti e con indicazioni per futuri sviluppi della ricerca.

2 REVIEW DELLA LETTERATURA

Il dibattito scientifico sull'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata (Work-Life Balance, WLB) ha attratto l'attenzione di numerosi ricercatori, in particolare – ma non esclusivamente – nell'ambito degli studi di comportamento organizzativo, gestione delle risorse umane e psicologia del lavoro. Tuttavia, nel corso del tempo il concetto di WLB è stato definito in modi diversi, come evidenziato dalle più recenti rassegne della letteratura (Casper et al., 2018; Sirgy & Lee, 2018; Rothband et al., 2021).

Casper et al., (2018) hanno classificato le diverse definizioni del concetto di "equilibrio", identificando quattro dimensioni chiave che ne caratterizzano le varie interpretazioni:

1. *Dimensionalità*, distinguendo tra una concezione unidimensionale e una multidimensionale dell'equilibrio.
2. *Proprietà*, ovvero se l'equilibrio è considerato come costrutto psicologico o relazionale.
3. *Significato*, in riferimento al modo in cui viene concettualizzato l'equilibrio, che può essere associato a soddisfazione, efficacia, importanza, coinvolgimento, conflitto, arricchimento o equità tra la sfera professionale e quella personale.
4. *Ampiezza dei ruoli*, laddove le categorie descrittive includono i concetti di "fit", "equilibrio lavoro-non lavoro", "equilibrio lavoro-famiglia" e "equilibrio tra ruoli".

In termini più generali, Sirgy & Lee (2018) hanno ricondotto le definizioni di WLB a due principali approcci teorici:

1. Il coinvolgimento (*engagement*) in ruoli multipli relativi alla vita lavorativa e non lavorativa;
2. Il grado di conflitto tra il ruolo professionale (*work role*) e quello extra-lavorativo (*non-work role*).

In modo simile, Rothband et al. (2021) hanno categorizzato le definizioni di WLB seguendo due distinti approcci (Wayne et al. 2017):

1. L'approccio "di combinazione di spillover", secondo cui il WLB deriva dalle interrelazioni tra il ruolo lavorativo (*work role*) e quello familiare (*family role*). In questa prospettiva, l'attenzione è sull'identificazione dei meccanismi di impoverimento (*depletion*) o arricchimento (*enrichment*) che influenzano il WLB.
2. L'approccio "globale", che considera il WLB come una percezione soggettiva sui ruoli professionale ed extra-professionale e si concentra sugli effetti che tale equilibrio genera sull'individuo.

Seguendo il primo approccio e basandosi sull'interazione tra i meccanismi di arricchimento e impoverimento gli autori hanno identificato quattro differenti livelli di WLB:

1. Squilibrio: basso arricchimento e alto impoverimento.
2. Equilibrio minimo: basso arricchimento e basso impoverimento.
3. Equilibrio positivo: elevato arricchimento che controbilancia un alto impoverimento.
4. Fioritura: combinazione di basso impoverimento e alto arricchimento, con effetti sinergici tra le due dimensioni.

Un'ampia letteratura ha cercato di individuare i fattori che influenzano il WLB, classificandoli in diverse macrocategorie, come riportato in alcune rassegne di studi empirici sul tema (Richert-Kaźmierska & Stankiewicz, 2016; Sirgy & Lee, 2018; Singh, Aggarwal & Sahni, 2023). In particolare, Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016) distinguono tre macrocategorie di fattori che influenzano il WLB:

1. Condizioni familiari (p. es. tipo di nucleo familiare, responsabilità di cura verso membri della famiglia).
2. Condizioni lavorative (p. es. sicurezza dell'impiego, cultura organizzativa).
3. Aspetti economici (p. es. reddito, costo della vita).

Sirgy & Lee (2018) offrono una distinzione tra determinanti personali e organizzativi. Le determinanti personali includono: aspetti legati alla personalità (p. es. neuroticismo), valori culturali (p. es., distanza dal potere, mascolinità); relazione con il lavoro (p. es. importanza, coinvolgimento) e con la famiglia (p. es. coinvolgimento).

Le determinanti organizzative comprendono invece: aspetti relativi al lavoro (p. es. flessibilità, pressione temporale); politiche aziendali e pratiche organizzative a supporto del WLB (p. es. programmi di salute e benessere, assistenza per l'infanzia, supporto sociale sul posto di lavoro).

Infine, Singh, Aggarwal & Sahni (2023), sulla base degli studi esistenti, propongono una classificazione degli antecedenti del WLB nelle seguenti categorie:

1. Fattori personali (p. es. caratteristiche demografiche, stato di salute).
2. Fattori familiari (p. es. supporto del coniuge, carico di ruoli familiari).
3. Fattori sociali (p. es. supporto sociale, cultura).
4. Fattori organizzativi (p. es. supporto di superiori e colleghi, modalità di lavoro flessibile).

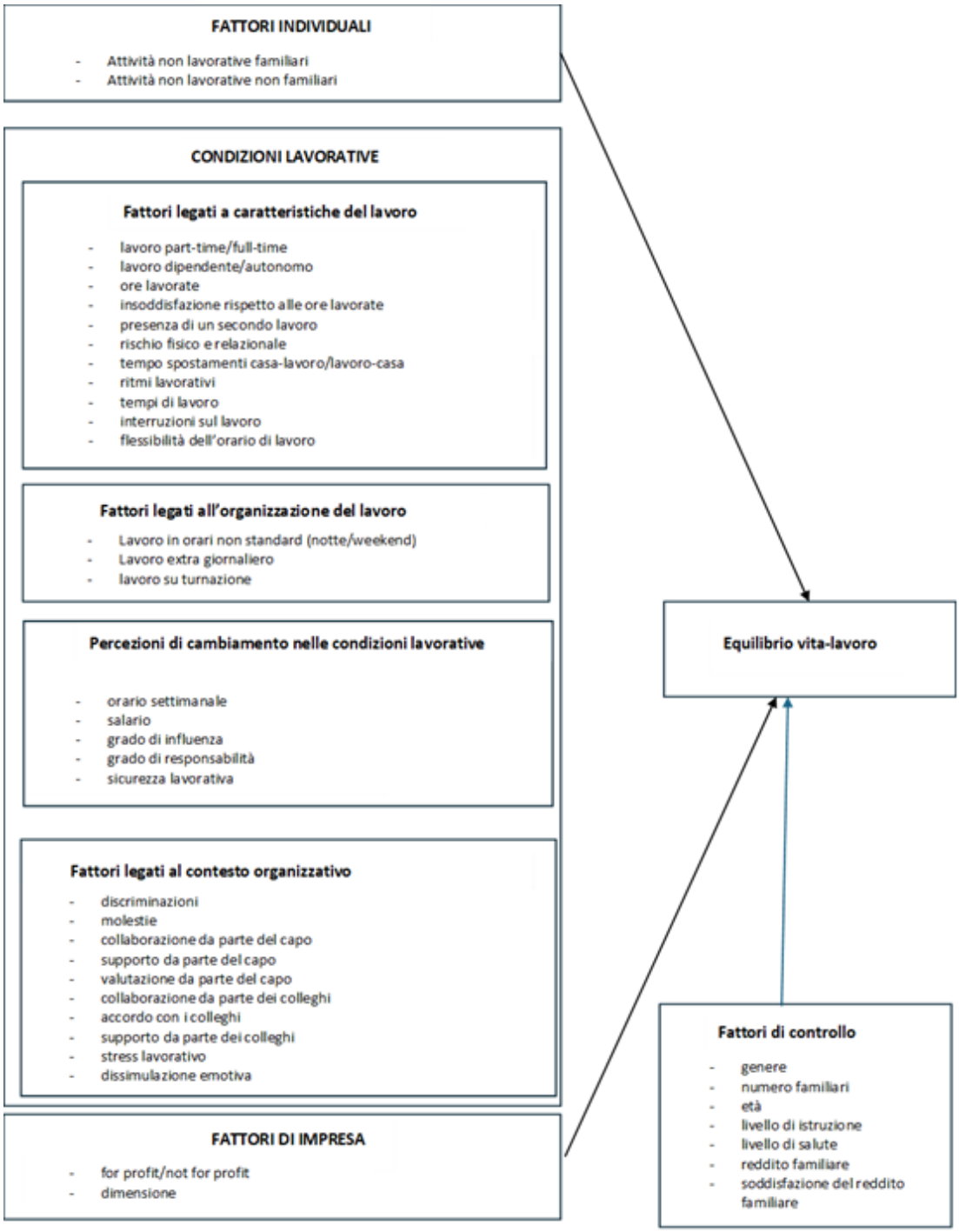
Tabella 1. Gli antecedenti del WLB

FATTORI INDIVIDUALI	**Ricerche illustrative**
attività non lavorative familiari (cura e l'educazione dei figli/nipoti, attività culinaria, cura della casa, cura parenti anziani/disabili)	Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016); Singh, Aggarwal & Sahni (2023)
attività non lavorative non familiari (volontariato, beneficienza, attività politica/sindacale, corsi di formazione, attività sportive/culturali)	Cruz & Meisenbach (2018); Güntert, Wehner & Mieg (2022)
CONDIZIONI LAVORATIVE	
Caratteristiche del lavoro	
lavoro part-time/full-time	Bonney (2005); Lyonette (2015)
lavoro dipendente autonomo	Hilbrecht & Lero (2014); Laß & Wooden (2020)
ore lavorate	Golden et al. (2011); Haar et al. (2019)
insoddisfazione rispetto alle ore lavorate	Matilla-Santander et al. (2019)
presenza di un secondo lavoro	McClintock, Taylor & Warren (2004); Webster, Edwards & Smith (2019)
rischio fisico	Lingard & Turner (2022); Duan, Deng & Wibowo (2023)
rischio relazionale	non rinvenute
tempi spostamento lavoro-casa/casa-lavoro	Denstadli, Julsrud & Christiansen (2017); Murphy et al. (2023)
pressione lavorativa (ritmi lavorativi, tempi di lavoro, interruzione sul lavoro)	Tausig & Fenwick (2001); Demerouti et al. (2004); Brauner et al. (2019); Tejero, Seva & Fadrilan-Camacho (2021).
flessibilità dell'orario di lavoro	Dizaho, Salleh & Abdullah (2017); Bjärntoft et al. (2020)
Organizzazione del lavoro non standard	
lavoro in tempi inusuali (di notte; durante il weekend; orari extra giornalieri, turnazione)	Wirtz, Nachreiner & Rolfes (2011); Greubel et al. (2016)
Cambiamenti nelle condizioni di lavoro	
orario settimanale	non rinvenute
salario	non rinvenute
influenza	non rinvenute
responsabilità	non rinvenute
sicurezza lavorativa (quantitativa)	Begum, Shafaghi & Adeel (2022); Abdul et al. (2023)

Contesto organizzativo	
discriminazioni	Minnotte (2012); De Clercq & Brieger (2021); Lucifora & Vigani (2022)
molestie	Park, Park & Jo (2023); Chen, Kwan & Ye (2023)
dissonanza emozionale (lavoro emotivo)	Cheung & Tang (2012); Hofmann & Stokburger-Sauer (2017)
supporto manageriale	McCarthy et al. (2013); Talukder, Vickers & Khan (2018); Uddin et al. (2023)
supporto dei colleghi	Wong, Bandar & Saili (2017); Lee (2020); Uddin et al. (2023)
qualità delle relazioni sociali	non rinvenute
stress_lavorativo	Karkoulian, Srour & Sinan (2016); Shaikh & Wajidi (2021)
FATTORI DI IMPRESA	
for profit/ not for profit	Lee & Wilkins (2011)
dimensione	Cegarra-Navarro, Sánchez-Vidal & Cegarra-Leiva (2016)
FATTORI INDIVIDUALI (DI CONTROLLO)	
genere	Padmasiri & Mahalekamge (2016); Medina et al. (2023)
numero familiari	Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016); Haar et al. (2019)
età	Crompton & Lyonette (2006); Richert-Kaźmierska & Stankiewicz (2016)
livello di istruzione	Stoilova, Ilieva-Trichkova & Bieri (2020)
livello di salute	Lunau etal (2014); Singh, Aggarwal & Sahni (2023)
reddito familiare	Gatrell et al. (2013)
livello di soddisfazione del reddito	Bhave, Kramer & Glomb (2013); Kanu, Odinko & Ujoatuonu (2023)

Fonte: elaborazione degli autori.

Sulla base della letteratura esistente, la Tabella 1 offre un quadro sintetico degli antecedenti del WLB che saranno analizzati empiricamente nel presente studio. Per ciascun fattore già esplorato nella letteratura vengono citati studi empirici illustrativi, mentre quelli non ancora indagati vengono evidenziati in grassetto.
Alla luce di queste considerazioni, proponiamo uno schema concettuale dei fattori analizzati, suddivisi in base alle macrocategorie illustrate in precedenza (Figura 1).



Fonte: elaborazione degli autori.

3 DATI E METODI

L'analisi della relazione tra le condizioni lavorative e la soddisfazione nell'equilibrio tra vita privata e vita professionale si basa sui dati della European Working Condition Survey (EWCS), sostenuta dalla Fondazione Europea per il Miglioramento delle Condizioni di Vita e di Lavoro (Eurofound).

L'indagine ha l'obiettivo di:

- Misurare le condizioni di lavoro dei lavoratori europei, sia autonomi che dipendenti.
- Esplorare le interconnessioni tra le diverse dimensioni delle condizioni di lavoro.
- Individuare categorie a rischio e nuove tendenze emergenti.
- Fornire un supporto empirico allo sviluppo delle politiche europee in materia di qualità del lavoro e occupazione.

Nel corso degli anni, la copertura geografica della EWCS è stata progressivamente ampliata[1]. Le prime edizioni dell'indagine (1990-1991; 1995-1996) hanno coinvolto esclusivamente gli Stati membri dell'Unione Europea (UE) e la Norvegia. A partire dal ciclo successivo (2000-2002), il campione è stato esteso a 12 nuovi Stati membri e alla Turchia.

Nel 2005, la copertura si è ulteriormente ampliata con l'inclusione di Norvegia, Croazia, Turchia e Svizzera, portando il numero totale dei paesi coinvolti a 31. Nel 2010, sono stati inclusi Macedonia del Nord, Albania e Montenegro, mentre nel 2015 l'indagine è stata estesa anche alla Serbia. L'edizione del 2020 avrebbe dovuto includere Bosnia e Herzegovina e Kosovo, ma la pandemia dai Covid-19 ha impedito la raccolta di dati tramite interviste faccia a faccia. Pertanto, nel 2021, l'indagine è ripresa in modalità telefonica, con l'introduzione di nuove domande sul lavoro da remoto e l'insicurezza lavorativa sperimentata durante la pandemia. Per questa *wave* sono stati considerati anche i lavorati del Regno Unito. L'ultima *wave* della EWCS, avviata nel 2014, si è conclusa a novembre, ma i dati non sono ancora disponibili per l'analisi[2].

Nei sotto-paragrafi seguenti viene presentata una descrizione della EWCS, con specifica attenzione al Work-Life Balance e alle variabili che saranno utilizzate nell'analisi empirica e la presentazione dell'approccio metodologico utilizzato per l'analisi della survey.

3.1 Una misura sintetica del Work-Life Balance dalla European Working Conditions Survey (EWCS) e le sue determinanti

Nel corso delle varie edizioni, la EWCS ha considerato Paesi differenti, ma ha anche modificato e adattato il proprio questionario per rispondere alle nuove esigenze emergenti, come l'aumento dell'aspettativa di vita o la crescente diffusione di forme di impiego non standard (p. es. contratti a tempo determinato). Inoltre, la Comunità Europea ha progressivamente rafforzato l'attenzione su aspetti legati alla qualità della vita lavorativa, con particolare riferimento all'equilibrio tra vita lavorativa[3] e alle disparità di genere nell'accesso e nelle condizioni di lavoro[4].

La EWCS rappresenta quindi uno strumento essenziale per analizzare questi aspetti. In particolare, l'indagine offre una base dati ampia e dettagliata per studiare il Work-Life Balance, che costituisce il focus della presente analisi. Complessivamente, il dataset aggregato delle diverse edizioni della EWCS conta 178.905 rispondenti.

La Tabella 2 riporta la distribuzione degli intervistati in base a regione europea di appartenenza, genere e classe di età. Per la suddivisione geografica dei Paesi è stato adottato il geo-schema delle Nazioni Unite, mentre la classificazione per fasce d'età segue quella utilizzata nei rapporti ufficiali della Comunità Europea sulla EWCS. In particolare, la fascia "over 50" è di particolare interesse per questa ricerca, in quanto rappresenta i lavoratori anziani sui quali si focalizza il presente studio.

[1] A titolo informativo, le somministrazioni della stessa indagine in differenti momenti temporali vengono chiamate *wave*.
[2] Per approfondimenti sulla EWCS si rimanda al sito: Indagini europee sulle condizioni di lavoro (EWCS) | European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
[3] A questo proposito si veda la direttiva Europea 2019/1158.
[4] Si consulti la strategia di uguaglianza di genere 2020-2025 (Gender equality strategy - European Commission https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en)

L'analisi dei dati evidenzia una prevalenza di rispondenti nella fascia intermedia (35-50 anni), indicando che la maggior parte della forza lavoro rientra in queta categoria. Questo risultato suggerisce un accesso al mercato del lavoro ritardato, con difficoltà a entrare prima dei 30 anni, ma anche una permanenza lavorativa più complessa con l'avanzare dell'età.

Considerando la situazione dell'Italia, il campione analizzato include 7.375 rispondenti, di cui il 56,75% di genere maschile.

Tabella 2. Distribuzione dei rispondenti a tutte le indagini della EWCS suddivisi per Regione europea, Genere e Classe d'età

Regioni europee	Uomini			Donne		
	<35	≥35 & ≤50	>50	<35	≥35 & ≤50	>50
Est Europa	3.680	5.247	3.286	3.707	5.957	3.304
Nord Europa	7.525	9.317	6.346	7.197	10.121	6.747
Sud Europa	11.283	13.090	7.912	8.721	10.266	5.104
Ovest Europa	8.704	11.674	6.124	8.197	10.544	4.852

Nota: *Est Europa*: Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia, Romania, Slovacchia; *Nord Europa*: Danimarca, Estonia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Finlandia, Svezia, Regno Unito, Norvegia; Sud Europa: Grecia, Spagna, Italia, Cipro, Malta, Portogallo, Slovenia, Nord Macedonia, Turchia, Albania, Kosovo, Montenegro, Serbia, Bosnia e Herzegovina; *Ovest Europa*: Belgio, Germania, Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Svizzera.

A partire dell'edizione del 2010, la EWCS ha introdotto specifiche domande relative all'equilibro tra vita lavorativa e vita privata che si sono arricchite nelle successive edizioni della survey, fino a raggiungere una struttura più articolata nell'indagine del 2021.

La tabella 3 fornisce una sintesi delle domande relative al WLB, indicando le edizioni della survey in cui sono state incluse.

Tabella 3. La misurazione del Work-Life Balance (WLB) nella EWCS

Domande sul WLB nella EWCS	**Risposta**	**Wave**
Q44 Generalmente, come si conciliano i suoi orari di lavoro con i suoi impegni familiari o sociali?	Molto bene, Bene, Non molto bene, Per niente bene	2000; 2001; 2005; 2010; 2015
Q45 Da quando ha iniziato la sua principale attività lavorativa retribuita, con che frequenza lei…?		
A. mentre non stava lavorando, continuava a preoccuparsi del lavoro		
B. dopo il lavoro, si è sentito/a troppo stanco/a per svolgere alcuni lavori domestici che dovevano essere fatti		
C. si è accorto/a che il suo lavoro le impediva di dedicare alla sua famiglia il tempo che avrebbe desiderato	Sempre, La maggior parte delle volte, Qualche volta, Raramente, Mai	2015
D. ha avuto difficoltà a concentrarsi sul suo lavoro a causa delle sue responsabilità famigliari		
E. si è accorto/a che le sue responsabilità famigliari le impedivano di dedicare il tempo dovuto al suo lavoro		

Q46 Da quando ha iniziato la sua principale attività lavorativa retribuita, con che frequenza le è accaduto di aver lavorato durante il suo tempo libero per far fronte alle esigenze di lavoro?	Tutti i giorni, Più volte a settimana, Più volte al mese, Meno spesso, Mai	2010; 2015
Q47 Lei direbbe che per lei riuscire a prendere una o due ore di permesso durante l'orario di lavoro per occuparsi di questioni personali o famigliari sia…?	Molto facile, Abbastanza facile, Abbastanza difficile, Molto difficile	2010; 2015

Come si evince dalla Tabella 3, solo nell'edizione del 2015 è stata inserita una domanda più articolata sulla soddisfazione dei rispondenti rispetto all'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. Per questa ragione, nel presente lavoro si è scelto di sviluppare un indicatore composito capace di sintetizzare tutte le dimensioni analizzate nelle interviste.

La creazione dell'indicatore si è basata sul metodo della percentualizzazione, in linea con le indicazioni della Comunità Europea (2008). A titolo esemplificativo, si consideri la domanda Q44: ogni valore ottenuto da ciascun individuo è stato rapportato al valore massimo assegnabile:

$$Q44_i^N = \frac{Q44_i}{max(Q44)}$$

dove *i=1, … m* e *m* rappresenta il numero di soggetti intervistati. Una volta effettuata questa normalizzazione per ogni domanda, si effettua la media di tutte le dimensioni:

$$wlb_sodd_int = \frac{Q44_i^N + Q45A_i^N + Q45B_i^N + Q45C_i^N + Q45D_i^N + Q45E_i^N + Q46_i^N + Q47_i^N}{8}$$

In questo modo, disponiamo di un indicatore sintetico che misura l'intensità della soddisfazione in termini di Work-Life Balance (p. es., WLB _sodd_int).

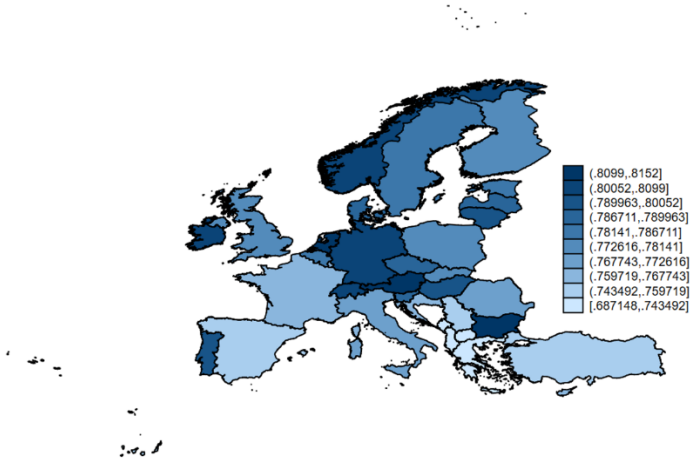
La Tabella 4 riporta i valori dell'indicatore per i rispondenti suddivisi per classi di età e relativi all'anno 2015, mentre la Figura 2 illustra la distribuzione dello stesso indicatore nei Paesi europei che hanno partecipato all'indagine, con un focus specifico sui lavoratori anziani (over 50).

Dai dati emerge che, in generale, gli uomini mostrano livelli di soddisfazione più elevati rispetto alle donne, ad eccezione della classe d'età intermedia, in cui la differenza si riduce e si osserva un'inversione di tendenza, seppur minima. Analizzando le regioni europee, si riscontra un divario più marcato nel Sud Europa, dove le donne riportano una soddisfazione significativamente inferiore rispetto agli uomini. Questo dato suggerisce che, in tali Paesi – tra cui l'Italia – le difficoltà nella conciliazione tra vita lavorativa e vita privata sono più accentuate per le donne.

Tabella 4. Distribuzione dell'indice di intensità di soddisfazione di WLB per Regione europea, Genere e Classe d'età (anno 2015)

Regioni Europee	Uomini			Donne			Media Uomini	Media Donne
	<35	≥35 & ≤50	>50	<35	≥35 & ≤50	>50		
Est Europa	0,791	0,772	0,806	0,786	0,774	0,810	0,790	0,790
Nord Europa	0,800	0,768	0,814	0,781	0,771	0,800	0,794	0,784
Sud Europa	0,760	0,744	0,771	0,754	0,746	0,772	0,758	0,757
Ovest Europa	0,797	0,776	0,821	0,781	0,775	0,813	0,798	0,790
Media totale	0,787	0,765	0,803	0,776	0,767	0,799	0,785	0,780

Figura 2. Mappa dell'indice di intensità della soddisfazione di WLB per i lavoratori anziani (anno 2015)



Per quanto riguarda l'analisi delle determinanti del WLB, la EWCS fornisce un'ampia gamma di informazioni che coprono sia aspetti individuali sia fattori legati al lavoro. Questi dati risultano fondamentali per comprendere le leve di intervento a disposizione dei decisori politici al fine di migliorare il benessere dei cittadini.

Utilizzando i dati dell'edizione 2015 e considerando la letteratura esistente, le variabili incluse nel modello econometrico sono state raggruppate in sei macrocategorie che rispettivamente identificano:

1. **Fattori individuali legati alle attività non lavorative**, che possono essere di natura familiare (p. es. cura dei parenti) oppure extra-familiare (p. es. attività di volontariato).
2. **Fattori legati alle caratteristiche lavorative**, quali la tipologia contrattuale e il numero di ore lavorate.
3. **Fattori relativi all'organizzazione non-standard del lavoro**, come il lavoro notturno o su turni;
4. **Fattori legati alla percezione di un cambiamento lavorativo**, ovvero la valutazione soggettiva delle trasformazioni nelle condizioni di lavoro;
5. **Fattori legati alla percezione dell'ambiente lavorativo sotto il profilo sociale,** inclusi il supporto da parte di colleghi e superiori.

6. **Fattori legati alle caratteristiche dell'impresa**, quali la dimensione aziendale.
7. **Fattori legati alle caratteristiche individuali**, come il sesso e l'età.

Oltre a queste determinanti, il modello include variabili di controllo relative al settore economico dell'attività lavorativa e al paese.

3.2 Metodo: la regressione OLS e le determinanti del WLB

Per analizzare l'impatto delle variabili descritte nel paragrafo precedente, è stato costruito un modello di regressione lineare basato sui minimi quadrati ordinari (OLS) in cui la variabile dipendente è la misura della soddisfazione del lavoratore in termini di WLB.

Il modello, che ha la forma descritta nella equazione (1), è stimato sull'intero campione e, separatamente, sulle tre differenti classi di età identificate.

$$Y_i = \beta_0 + \beta_p \sum_{\mathrm{p}=1}^{\mathrm{P}} IF_{p_i} + \beta_k \sum_{\mathrm{k}=1}^{\mathrm{K}} JF_{k_i} + \beta_h \sum_{\mathrm{h}=1}^{H} NSWS_h + \beta_j \sum_{\mathrm{j}=1}^{\mathrm{J}} WCP_{j_i} + \beta_w \sum_{\mathrm{w}=1}^{W} WPSE_{w_i} + \beta_z \sum_{\mathrm{z}=1}^{Z} FC_{z_i} + \beta_c \sum_{\mathrm{c}=1}^{C} CIF_{c_i} + \beta_q \sum_{\mathrm{g}=1}^{\mathrm{G}} NCF_{q_i} + \beta_q \sum_{\mathrm{q}=1}^{\mathrm{Q}} CCF_{q_i} + \varepsilon_i \quad (1)$$

Nel dettaglio ogni sommatoria rappresenta un gruppo di variabili corrispondente alle categorie descritte nel paragrafo precedente.

Un primo gruppo di variabili rappresenta i fattori individuali (IF) legati alle attività non lavorative degli intervistati, che possono essere di natura familiare o extra-familiare. La domanda di riferimento nella survey è la Q95 che indaga le attività non lavorative. In particolare, tra le attività legate alla famiglia sono state considerate la cura e l'educazione dei figli/nipoti, l'attività culinaria e la cura della casa, l'attenzione a parenti anziani/disabili. Tra le attività non familiari invece si annoverano il volontariato e la beneficenza, l'attività politica/sindacale, la frequentazione di corsi di formazione, le attività sportive/culturali svolte fuori dalle mura domestiche. Anche in questo caso sono stati costruiti due indicatori compositi che descrivono le due tipologie: attività non lavorative familiari (att_noLav_fam) e attività non lavorative non familiari (att_noLav_noFam).

Un secondo gruppo include variabili relative alle caratteristiche occupazionali (JF): tipo di impiego, ovvero lavoro part-time o full-time (part-time), lavoro dipendente o autonomo (lav_dip), ore settimanali lavorate (ore_sett), insoddisfazione per il numero di ore lavorate (insodd_ore_lavorate), presenza di un secondo lavoro (secondo_lav), un indicatore composito di percezione di rischio fisico (perc_rischio_lavoro_fisico) e un analogo indice che considera il rischio relazionale (perc_rischio_lavoro_intell)[5], tempo di spostamento casa-lavoro (tempo_viaggio), ritmi lavorativi elevati (ritmi_elevati), tempi di lavoro ristretti (tempi_ristretti), interruzioni sul lavoro (interr_lavoro), flessibilità dell'orario di lavoro (lav_fless).

Un terzo gruppo di determinanti riguarda l'organizzazione non-standard del lavoro (NSWS), includendo: lavoro notturno (lavoro_notte), lavoro nel fine settimana (lavoro_sab_dom), ore lavorate superiori a quelle previste (lavoro_extra_giorn), lavoro su turni (turni).

Il successivo raggruppamento misura la percezione di un cambiamento lavorativo (WCP) registrato negli ultimi 12 mesi, attraverso: modifiche nell'orario di lavoro settimanale

[5] Nella survey si fa riferimento alla domanda Q30. In particolare, per il rischio fisico si fa riferimento a: posizioni dolorose o stancanti, sollevamento o spostamento di persone, trasporto o spostamento di carichi pesanti, posizione sedentaria, applicazione di movimenti ripetitivi della mano o del braccio, utilizzo di computer, pc portatili, smartphone, ecc. Per il rischio relazionale invece, si sono considerate le seguenti opzioni: essere a diretto contatto con persone che non sono impiegate sul posto di lavoro (ad esempio clienti, passeggeri, alunni, pazienti, ecc.), occuparsi di clienti, pazienti, alunni, ecc. arrabbiati, trovarsi in situazioni emotivamente perturbanti.

(orario_sett), cambiamenti salariali (salario), modifica dell'influenza sul proprio lavoro (influenza) e delle responsabilità (respons). A questo gruppo è stata aggiunta la variabile che misura la sicurezza lavorativa (job_sec)[6].

Un quinto gruppo di variabili rappresentano l'ambiente lavorativo e la qualità delle relazioni sociali (WPSE) e includono: presenza di discriminazioni (discrim), presenza di molestie (molestie), collaborazione del capo (collab_capo), supporto del capo (supporto_capo), valutazione utile del lavoro da parte del supervisore (valut_capo), collaborazione da parte dei colleghi (collab_colleghi), presenza di accordo con i colleghi (accordo_colleghi), aiuto da parte dei colleghi (aiuto_colleghi), percezione di stress e tensione lavorativa (stress_lavoro), esigenza di nascondere le emozioni (diss_emot).

Il sesto gruppo di variabili comprende indicatori relativi alle caratteristiche dell'impresa di appartenenza del lavoratore (FC): la natura non-profit (noProfit) e la dimensione (dim)[7].

Infine, il modello include variabili di controllo riguardanti: caratteristiche individuali (CIF), quali sesso (sex), numero dei familiari (num_fam), età (eta); fattori del livello socioeconomico quali grado di istruzione (istruzione)[8], stato di salute (salute)[9], reddito familiare mensile (redd_fam_mensile), soddisfazione per il reddito percepito (sodd_redd); variabili contestuali binarie legate al settore di attività (NACE, NCF)[10] e al Paese di residenza (Paese, CCF).

La Tabella 5 riporta le statistiche descrittive delle variabili incluse nel modello, ad esclusione dei settori NACE e dei Paesi. Alcune variabili sono state trasformate in logaritmo naturale per normalizzarle (migliorandone la distribuzione e riducendone la varianza). È importante sottolineare che, nonostante la dimensione del campione sia elevata, l'ampio numero di variabili utilizzate ha comporta una riduzione della numerosità campionaria nei modelli di regressione, a causa della presenza di dati mancanti per alcune osservazioni.

Tabella 5. Statistiche descrittive delle variabili utilizzate per l'analisi econometrica (valori per l'intero campione e per l'anno 2015)

Categorie tematiche	Variabili	Osservazioni	Media	Dev. Std.	Min.	Max.
Variabile dipendente	**wlb_sodd_int**	43.774	0,776	0,131	0,208	1
Fattori individuali (IF)	**att_nolav_fam**	43.812	0,365	0,192	0	0,8
	att_nolav_nofam	43.817	0,137	0,110	0	0,75
Fattori legati al lavoro (JF)	**part-time**$^{\varphi}$	40.742	0,194	0,395	0	1
	lav_dip$^{\varphi}$	43.276	0,817	0,386	0	1
	ore_sett$^{\lambda}$	42.372	3,531	0,530	0	4,836
	insodd_ore_lavorate$^{\varphi}$	43.850	0,339	0,473	0	1
	secondo_lav$^{\varphi}$	43.595	0,080	0,271	0	1
	perc_rischio_lavoro_fisico	43.781	0,256	0,143	0	0,857
	perc_rischio_lavoro_intell	43.785	0,247	0,188	0	0,857
	tempo_viaggio$^{\lambda}$	39.200	3,326	0,947	0	6,040
	ritmi_elevati	43.596	2,555	2,024	0	6

[6] La variabile qui utilizzata è stata costruita partendo dalla domanda Q89 della survey e considerando i seguenti item: "Il mio lavoro offre buone prospettive di avanzamento di carriera", "Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il mio lavoro", "Se dovessi perdere o lasciare il mio attuale lavoro, sarebbe facile per me trovare un lavoro ad una retribuzione simile".

[7] Sono state considerate grandi imprese quelle con più di 250 dipendenti.

[8] La survey fornisce il livello di istruzione basato sulla tassonomia ISCED (p. es., la classificazione internazionale sui livelli di istruzione), pertanto un elevato livello di istruzione è associato al possesso di una laurea.

[9] Si tratta di una autovalutazione da parte dell'individuo sulla percezione della propria salute. Coloro che hanno risposto "buono" o "molto buono" sono stati considerati in salute.

[10] I settori considerati sono i seguenti e rappresentano la classificazione NACE a 1 digit: Agricoltura, Manifattura, Costruzioni, Commercio e turismo, Trasporti, Servizi finanziari, Amministrazione pubblica e difesa, Educazione, Sanità, Altro.

	tempi_ristretti	43.538	2,613	2,053	0	6
	interr_lavoro	43.609	1,164	0,897	0	3
	lav_fless	35.235	0,499	0,813	0	2
Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)	**lavoro_notte**	43.049	1,345	3,861	0	31
	lavoro_sab_dom	43.102	2,309	2,640	0	10
	lavoro_extra_giorn	42.095	2,490	5,404	0	31
	turni$^{\varphi}$	43.604	0,211	0,408	0	1
Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)	**orario_sett**	43.475	1,114	0,496	0	2
	salario	43.396	1,141	0,616	0	2
	influenza	43.328	1,170	0,466	0	2
	respons	43.552	1,294	0,518	0	2
	job_sec	42.475	0,635	0,189	0,2	1
Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)	**discrim**	43.850	0,111	0,506	0	7
	molestie	43.744	0,067	0,293	0	3
	collab_capo	34.637	2,751	1,195	0	4
	supporto_capo	34.061	1,482	0,779	0	2
	valut_capo	34.230	1,586	0,708	0	2
	collab_colleghi	34.307	1,867	0,417	0	2
	accordo_colleghi	38.678	4,423	0,780	1	5
	aiuto_colleghi	37.986	2,995	1,108	0	4
	stress_lavoro	43.228	1,853	1,167	0	4
	diss_emot	42.297	1,757	1,427	0	4
Caratteristiche di impresa (FC)	**noprofit**$^{\varphi}$	43.850	0,012	0,108	0	1
	dim$^{\varphi}$	41.653	0,268	0,443	0	1
Caratteristiche individuali di controllo (CIF)	**sex**$^{\varphi}$	43.841	0,504	0,500	0	1
	num_fam	43.639	2,861	1,316	1	6
	eta$^{\lambda}$	43.691	3,723	0,317	2,708	4,489
	istruzione$^{\varphi}$	43.689	0,233	0,423	0	1
	salute	43.786	3,003	0,768	0	4
	redd_fam_mensile$^{\lambda}$	33.399	6,759	0,998	-3,309	12,510
	sodd_redd	43.448	2,739	1,299	0	5

$^{\varphi}$: variabili dicotomiche; $^{\lambda}$: variabili trasformate in logaritmo naturale.

4 RISULTATI

Utilizzando le variabili descritte nel paragrafo precedente, i risultati delle analisi sono riportati nelle tabelle 6, 7 e 8. Le analisi condotte confermano in parte quanto emerso dalla letteratura, ma offrono anche nuovi spunti di riflessione per la definizione di politiche volte a migliorare il benessere dei lavoratori.

La Tabella 6 mostra i risultati del modello di regressione applicato al campione EWCS 2015, considerando sia il campione complessivo sia le tre classi di età. L'obiettivo principale di questa analisi è comprendere se lavoratori di classi di età differenti manifestano esigenze diverse in termini di equilibrio tra vita lavorativa e vita privata.

Tabella 6. Risultati dell'analisi econometrica condotta sul campione suddiviso per classi di età (EWCS 2015)

Categorie tematiche		wlb_sodd_int			
		(1)	(2)	(3)	(4)
	Variabili	<35	≥35 & ≤50	>50	Tutti
Fattori individuali (IF)	att_nolav_fam	-0,053***	-0,031***	-0,040***	-0,050***
		(0,008)	(0,007)	(0,008)	(0,004)
	att_nolav_nofam	0,002	-0,018	-0,029**	-0,008
		(0,013)	(0,011)	(0,014)	(0,007)
Fattori legati al lavoro (JF)	part-time	0,004	0,006	-0,004	0,004
		(0,004)	(0,004)	(0,004)	(0,002)
	lav_dip	0,026	0,049**	0,113***	0,058***
		(0,037)	(0,019)	(0,026)	(0,015)
	ore_sett	-0,003	-0,012***	-0,012***	-0,009***
		(0,004)	(0,004)	(0,004)	(0,002)
	insodd_ore_lavorate	-0,029***	-0,029***	-0,022***	-0,027***
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
	secondo_lav	-0,007	-0,009**	0,001	-0,007***
		(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,002)
	perc_rischio_lavoro_fisico	-0,041***	-0,032***	-0,024**	-0,034***
		(0,011)	(0,009)	(0,011)	(0,006)
	perc_rischio_lavoro_intell	-0,028***	-0,049***	-0,043***	-0,041***
		(0,008)	(0,007)	(0,008)	(0,004)
	tempo_viaggio	-0,004***	-0,004***	-0,006***	-0,005***
		(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)
	ritmi_elevati	-0,003***	-0,003***	-0,003***	-0,003***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
	tempi_ristretti	-0,005***	-0,005***	-0,006***	-0,005***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
	interr_lavoro	-0,009***	-0,009***	-0,008***	-0,009***
		(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)
	lav_fless	-0,000	-0,002*	-0,002	-0,002*
		(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)
Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)	lavoro_notte	-0,001*	-0,001	-0,001***	-0,001***
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
	lavoro_sab_dom	-0,005***	-0,006***	-0,008***	-0,006***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,000)
	lavoro_extra_giorn	-0,004***	-0,003***	-0,002***	-0,003***
		(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
	turni	-0,004	-0,002	-0,002	-0,003*
		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,002)
Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)	orario_sett	-0,018***	-0,019***	-0,018***	-0,018***
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
	salario	0,001	0,007***	0,006***	0,005***
		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,001)
	influenza	-0,000	0,002	0,011***	0,003*
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
	respons	-0,008***	-0,008***	-0,009***	-0,008***
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
	job_sec	0,040***	0,047***	0,024***	0,036***
		(0,008)	(0,007)	(0,008)	(0,004)
Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)	discrim	-0,011***	-0,006**	-0,009**	-0,008***
		(0,002)	(0,002)	(0,004)	(0,002)
	molestie	-0,005	-0,009**	-0,004	-0,007***
		(0,004)	(0,004)	(0,005)	(0,002)
	collab_capo	0,005***	0,007***	0,006***	0,006***
		(0,002)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
	supporto_capo	0,000	-0,002	0,001	-0,001
		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,001)
	valut_capo	0,004*	0,005***	0,003	0,004***
		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,001)

	collab_colleghi	0,009**	0,005*	0,001	0,005**
		(0,004)	(0,003)	(0,004)	(0,002)
	accordo_colleghi	0,015***	0,012***	0,012***	0,014***
		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,001)
	aiuto_colleghi	0,006***	0,004***	0,004***	0,005***
		(0,002)	(0,001)	(0,002)	(0,001)
	stress_lavoro	-0,023***	-0,022***	-0,025***	-0,023***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
	diss_emot	-0,008***	-0,007***	-0,005***	-0,007***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
Caratteristiche di impresa (FC)	noprofit	0,002	-0,019**	-0,019**	-0,014**
		(0,011)	(0,008)	(0,010)	(0,005)
	dim	-0,002	0,003	0,008***	0,003*
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
Caratteristiche individuali di controllo (CIF)	sex	0,011***	0,009***	0,003	0,007***
		(0,003)	(0,002)	(0,003)	(0,002)
	num_fam	-0,007***	-0,006***	-0,004***	-0,006***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
	eta	-0,035***	0,064***	0,052***	0,021***
		(0,009)	(0,009)	(0,018)	(0,003)
	istruzione	-0,009***	-0,016***	-0,016***	-0,015***
		(0,003)	(0,003)	(0,004)	(0,002)
	salute	0,019***	0,018***	0,018***	0,018***
		(0,002)	(0,002)	(0,002)	(0,001)
	redd_fam_mensile	-0,010***	-0,011***	-0,015***	-0,014***
		(0,003)	(0,003)	(0,003)	(0,002)
	sodd_redd	0,008***	0,010***	0,007***	0,009***
		(0,001)	(0,001)	(0,001)	(0,001)
	costante	0,922***	0,594***	0,635***	0,768***
		(0,050)	(0,047)	(0,083)	(0,022)
	Osservazioni	6.226	8.763	5.506	20.495
	R-quadro	0,464	0,442	0,441	0,445
	NACE 1 digit	Sì	Sì	Sì	Sì
	Paese (35)	Sì	Sì	Sì	Sì

Errori standard robusti tra parentesi.
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

La Tabella 7 si concentra esclusivamente sulla popolazione dei lavoratori over 50, suddividendo i risultati per zone geografiche europee. L'obiettivo è verificare se la popolazione dei lavoratori anziani risponde diversamente nelle differenti aree europee, evidenziando l'influenza delle politiche nazionali e delle condizioni socioeconomiche locali sul WLB.

Tabella 7. Risultati dell'analisi econometrica condotta sul campione dei lavoratori anziani (over 50) suddiviso per aree geografiche europee (EWCS 2015)[11]

Categorie tematiche		**wlb_sodd_int**			
	Variabili	**(1) Est Europa**	**(2) Nord Europa**	**(3) Sud Europa**	**(4) Ovest Europa**
Fattori individuali (IF)	att_nolav_fam	-0.025	-0.076***	-0.035**	-0.033**
		(0.022)	(0.015)	(0.014)	(0.017)
	att_nolav_nofam	-0.113***	-0.025	-0.010	-0.038
		(0.040)	(0.023)	(0.027)	(0.029)
Fattori legati al lavoro (JF)	part-time	0.018	-0.007	-0.012	0.006
		(0.013)	(0.007)	(0.010)	(0.007)

[11] Si ricorda che *Est Europa*: Bulgaria, Repubblica Ceca, Ungheria, Polonia, Romania, Slovacchia; *Nord Europa*: Danimarca, Estonia, Irlanda, Lettonia, Lituania, Finlandia, Svezia, Regno Unito, Norvegia; Sud Europa: Grecia, Spagna, Italia, Cipro, Malta, Portogallo, Slovenia, Nord Macedonia, Turchia, Albania, Kosovo, Montenegro, Serbia, Bosnia e Herzegovina; *Ovest Europa*: Belgio, Germania, Francia, Lussemburgo, Paesi Bassi, Austria, Svizzera.

	lav_dip	-0.001	-0.024***	-0.020**	0.009
		(0.011)	(0.007)	(0.009)	(0.011)
	ore_sett	-0.029***	-0.024***	-0.018***	-0.020***
		(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.006)
	insodd_ore_lavorate	0.028*	-0.013	0.014	0.004
		(0.016)	(0.008)	(0.011)	(0.009)
	secondo_lav	-0.025	-0.032*	-0.008	-0.029
		(0.027)	(0.019)	(0.020)	(0.022)
	perc_rischio_lavoro_fisico	-0.032	-0.021	-0.052***	-0.042**
		(0.022)	(0.016)	(0.015)	(0.017)
	perc_rischio_lavoro_intell	-0.006	-0.000	-0.011***	-0.007**
		(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	tempo_viaggio	-0.001	-0.003**	-0.003*	-0.003*
		(0.002)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
	ritmi_elevati	-0.007***	-0.005***	-0.008***	-0.006***
		(0.002)	(0.001)	(0.002)	(0.002)
	tempi_ristretti	-0.014***	-0.008***	-0.004	-0.007**
		(0.005)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	interr_lavoro	0.000	-0.007**	-0.004	0.001
		(0.006)	(0.003)	(0.004)	(0.003)
	lav_fless	0.018	-0.007	-0.012	0.006
		(0.013)	(0.007)	(0.010)	(0.007)
	lavoro_notte	0.001	-0.000	-0.004***	-0.000
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)	lavoro_sab_dom	-0.002	-0.011***	-0.005***	-0.008***
		(0.002)	(0.001)	(0.001)	(0.002)
	lavoro_extra_giorn	-0.003***	-0.001	-0.001**	-0.003**
		(0.001)	(0.001)	(0.001)	(0.001)
	turni	-0.010	0.003	-0.003	-0.009
		(0.009)	(0.006)	(0.006)	(0.007)
	orario_sett	-0.006	-0.009*	-0.034***	-0.019***
		(0.009)	(0.005)	(0.007)	(0.006)
Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)	salario	0.011	0.008**	0.010*	-0.002
		(0.007)	(0.004)	(0.005)	(0.005)
	influenza	-0.004	0.015***	0.007	0.008
		(0.008)	(0.005)	(0.007)	(0.007)
	respons	-0.007	-0.013***	-0.002	-0.009
		(0.008)	(0.004)	(0.006)	(0.006)
	job_sec	0.034	0.021	0.013	0.037**
		(0.021)	(0.013)	(0.016)	(0.016)
	discrim	0.006	-0.023***	-0.021***	-0.002
		(0.008)	(0.006)	(0.007)	(0.005)
	molestie	0.029	-0.008	0.007	-0.006
		(0.020)	(0.009)	(0.011)	(0.008)
	collab_capo	0.004	0.009***	0.006**	0.003
		(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	supporto_capo	0.007	-0.001	0.002	-0.003
		(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)	valut_capo	0.003	0.003	0.000	0.006
		(0.006)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
	collab_colleghi	-0.006	0.003	0.002	0.000
		(0.009)	(0.007)	(0.007)	(0.007)
	accordo_colleghi	0.023***	0.008**	0.012***	0.008*
		(0.005)	(0.004)	(0.004)	(0.004)
	aiuto_colleghi	0.002	0.004	0.002	0.007**
		(0.004)	(0.003)	(0.003)	(0.003)
	stress_lavoro	-0.025***	-0.028***	-0.023***	-0.024***
		(0.004)	(0.003)	(0.002)	(0.003)
	diss_emot	-0.003	-0.005***	-0.005***	-0.007***
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.002)
Caratteristiche di impresa (FC)	noprofit	0.019	-0.054**	-0.005	-0.008
		(0.028)	(0.026)	(0.040)	(0.012)
	dim	0.002	0.007	0.012**	0.006
		(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.005)
Caratteristiche individuali di	sex	-0.008	0.004	-0.000	0.013**
		(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.006)

controllo (CIF)	num_fam	-0.002	-0.001	-0.005***	-0.005*
		(0.003)	(0.002)	(0.002)	(0.003)
	eta	0.132***	0.062**	0.022	0.033
		(0.051)	(0.029)	(0.040)	(0.036)
	istruzione	-0.008	-0.013**	-0.010	-0.029***
		(0.011)	(0.005)	(0.007)	(0.008)
	salute	0.029***	0.017***	0.018***	0.016***
		(0.005)	(0.003)	(0.004)	(0.004)
	redd_fam_mensile	-0.019**	-0.016***	-0.009	-0.026***
		(0.008)	(0.005)	(0.006)	(0.009)
	sodd_redd	0.007*	0.003	0.007***	0.012***
		(0.004)	(0.002)	(0.002)	(0.003)
	costante	0.305	0.771***	0.861***	0.863***
		(0.218)	(0.130)	(0.168)	(0.160)
	Osservazioni	716	1,810	1,569	1,411
	R-quadro	0.508	0.471	0.417	0.453
	NACE 1 digit	Sì	Sì	Sì	Sì
	Paese	Sì	Sì	Sì	Sì

Errori standard robusti tra parentesi.

*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Infine, la Tabella 8 restringe l'analisi all'Italia, confrontando le risposte dei lavoratori italiani over 50 con quelli dei paesi Euromed e pertanto il campione include i seguenti paesi: Croazia, Cipro, Francia, Grecia, Italia, Malta, Portogallo, Slovenia, Spagna. Per effettuare il confronto, nel modello di regressione è stata inclusa una variabile dicotomica che assume valore pari a 1 se il rispondente è italiano e 0 altrimenti. Questo consente di valutare come l'Italia si colloca rispetto agli altri paesi Euromed. Inoltre, sempre proponendo un confronto con i paesi Euromed, tale variabile è stata interagita insieme alla sicurezza lavorativa, per comprendere se questa variabile ha un impatto sul Work-Life Balance.

Tabella 8. Risultati del modello econometrico su Italia a confronto con i Paesi Euromed. Campione di over 50 (EWCS 2015)

Categorie tematiche	**Variabili**	**wlb_sodd_int**
Italia vs Paesi Euromed	Italia	0.069*
		(0.040)
Fattori individuali (IF)	att_nolav_fam	-0.028*
		(0.015)
	att_nolav_nofam	-0.032
		(0.026)
Fattori legati al lavoro (JF)	part-time	0.005
		(0.010)
	lav_dip	-0.018
		(0.012)
	ore_sett	-0.024***
		(0.006)
	insodd_ore_lavorate	0.000
		(0.012)
	secondo_lav	0.008
		(0.020)
	perc_rischio_lavoro_fisico	-0.035**
		(0.016)
	perc_rischio_lavoro_intell	-0.008**
		(0.003)
	tempo_viaggio	-0.002
		(0.002)
	ritmi_elevati	-0.008***
		(0.002)
	tempi_ristretti	-0.007**
		(0.003)
	interr_lavoro	-0.002

		(0.004)
	lav_fless	-0.002**
		(0.001)
Organizzazione non-standard del lavoro (NSWS)	lavoro_notte	-0.006***
		(0.001)
	lavoro_sab_dom	-0.002**
		(0.001)
	lavoro_extra_giorn	-0.008
		(0.007)
	turni	-0.026***
		(0.007)
Percezione di un cambiamento lavorativo (WCP)	orario_sett	0.016***
		(0.005)
	salario	0.007
		(0.007)
	influenza	0.002
		(0.006)
	respons	-0.008
		(0.016)
	Italia#job_sec	0.000
		(0.000)
	1.Italia#job_sec	-0.121*
		(0.067)
Ambiente lavorativo dal punto di vista delle relazioni sociali (WPSE)	discrim	-0.006
		(0.008)
	molestie	-0.003
		(0.012)
	collab_capo	0.006**
		(0.003)
	supporto_capo	0.007*
		(0.004)
	valut_capo	0.001
		(0.004)
	collab_colleghi	0.001
		(0.007)
	accordo_colleghi	0.011**
		(0.004)
	aiuto_colleghi	0.000
		(0.003)
	stress_lavoro	-0.026***
		(0.003)
	diss_emot	-0.005**
		(0.002)
Caratteristiche di impresa (FC)	noprofit	-0.036
		(0.028)
	dim	0.006
		(0.006)
Caratteristiche individuali di controllo (CIF)	sex	0.007
		(0.006)
	num_fam	-0.004**
		(0.002)
	eta	0.014
		(0.042)
	istruzione	-0.020***
		(0.008)
	salute	0.021***
		(0.004)
	redd_fam_mensile	-0.002
		(0.006)
	sodd_redd	0.009***
		(0.002)
	costante	0.824***
		(0.177)
	Osservazioni	1,407
	R-quadro	0.416
	NACE 1 digit	Sì

Errori standard robusti tra parentesi.
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

5 DISCUSSIONE

I risultati ottenuti per l'interno campione suddiviso per classi di età (Tabella 6), mostrano come diverse determinanti influenzino in maniera differente l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata. In questo modo, è possibile capire quali possono essere i fattori di debolezza su cui è necessario che il policy maker intervenga per migliorare il WLB. Ad esempio, le attività non lavorative familiari, quali la cura della casa e dei parenti, hanno un effetto negativo sul benessere in tutte le classi di età, con un impatto più forte per i lavoratori più giovani (coefficiente maggiore rispetto agli altri intervistati). Le attività invece non lavorative e non familiari, come il volontariato o le attività politiche, peggiorano il WLB per gli over 50.

Tra i fattori legati al lavoro, la quasi totalità ha un impatto negativo su tutte le tre classi d'età considerate, benché essere lavoratore dipendente migliori il WLB per gli individui over 35. Un risultato apparentemente controintuitivo è legato alla flessibilità lavorativa che ha segno negativo per la classe intermedia, suggerendo che questa in realtà non migliori l'equilibrio tra vita professionale e vita privata. Tuttavia, il coefficiente non è elevato e anche il livello di significatività è solo del 10%.

Considerazioni analoghe si possono condurre per le determinanti legate all'organizzazione non standard del lavoro. Queste presentano coefficienti significativi e negativi per tutte le classi d'età con la sola eccezione del lavoro di notte che non rappresenta un ostacolo al WLB per i rispondenti della classe d'età intermedia. Il lavoro per turni non risulta significativo per nessuna fascia d'età, ma lo diventa nel campione totale, con effetto negativo.

I cambiamenti sul lavoro producono un impatto diverso sia in base alla tipologia di determinante considerata, sia in base alla classe d'età. Se l'aumento delle ore settimanali lavorate e l'aumento del carico di responsabilità aumentano la soddisfazione in termini di Work-Life Balance, al contrario la sicurezza del posto di lavoro aumenta l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata, così come l'aumento del salario per gli over 35 anni. Un maggior controllo sul proprio lavoro ha effetti positivi solo per gli over 50.

Per quanto concerne l'ambiente lavorativo, la presenza di discriminazione, lo stress lavorativo e la necessità di nascondere le emozioni hanno un impatto negativo sulla soddisfazione in termini di WLB, mentre la collaborazione ricevuta dal capo e l'accordo e l'aiuto ricevuto dai colleghi sono determinanti che migliorano la vita dei rispondenti. Le molestie peggiorano la soddisfazione solo per la classe d'età intermedia, mentre la valutazione del capo e la collaborazione da parte dei colleghi influiscono positivamente solo per le prime due classi d'età.

A livello di impresa, quelle no profit mostrano coefficienti dal segno negativo per gli individui over 35, mentre le grandi imprese (p. es., sopra i 250 dipendenti) hanno un effetto positivo sugli over 50.

Infine, le caratteristiche individuali di controllo sono quasi tutte significative per tutte le classi d'età con la sola eccezione del genere: essere donna migliora il WLB nelle prime due classi d'età. All'aumentare del numero dei familiari, del livello di istruzione e del reddito familiare mensile, si registra un minore livello di soddisfazione vita professionale-vita privata, mentre le persone in buona salute e che sono soddisfatte del reddito hanno un migliore WLB. Particolare è il risultato legato all'età che presenta un coefficiente negativo per i giovani e positivo sopra i 35 anni.

I risultati che confrontano i lavoratori anziani (p. es., over 50) nelle differenti zone europee (Tabella 7) consentono di comprendere quali sono le diversità più significative tra i paesi. A livello di fattori individuali, quelli non lavorativi e non familiari peggiorano il WLB solo nell'Est Europa, mentre quelli familiari peggiorano la WLB in tutte le altre regioni.

All'aumentare delle ore lavorate settimanali e in condizioni di ritmi lavorativi elevati, peggiora la soddisfazione in tutte le aree, mentre essere lavoratori dipendenti diminuisce il WLB nei paesi del Nord e del Sud Europa. Interruzioni nel lavoro e la presenza di un secondo lavoro peggiorano la soddisfazione della popolazione del Nord Europa, mentre all'aumentare della percezione del

rischio fisico e intellettuale corrisponde una diminuzione del WLB per i paesi del Sud e dell'Ovest. In generale, all'aumentare del tempo di spostamento, diminuisce il WLB, con l'eccezione dei paesi dell'Est per i quali il coefficiente non è significativo.

Lavorare nel fine settimana produce un impatto negativo in tutti i paesi ad eccezione di quelli dell'Est, mentre lavorare di più rispetto all'orario stabilito giornaliero diminuisce il WLB di tutte le zone europee tranne che per i paesi del Nord. Lavorare di notte deteriora il WLB soprattutto nel Sud Europa.

L'aumento delle ore lavorate settimanali non influenza la soddisfazione dei lavoratori dell'Est, mentre per gli altri il coefficiente è significativo e negativo. L'aumento del salario migliora il WLB per il Nord ed il Sud, una maggiore influenza sul proprio lavoro, migliora il WLB per gli intervistati del Nord, mentre per gli stessi, un aumento di responsabilità ha impatto negativo sull'equilibrio di vita professionale-vita privata. Infine, un miglioramento della sicurezza lavorativa, permette una maggiore soddisfazione per gli intervistati dell'Ovest.

L'accordo con i colleghi impatta positivamente sul WLB di tutti i rispondenti, così come lo stress e la necessità di nascondere le proprie emozioni influiscono negativamente sul WLB di tutte le zone europee. Ricevere aiuto dai colleghi è un beneficio solo per i lavoratori dell'Ovest, mentre la discriminazione è particolarmente sentita nel Nord e nel Sud Europa. Infine, ottenere collaborazione da parte del capo fa migliorare il WLB in Nord e Sud Europa.

Solo le donne over 50 dell'Ovest presentano un WLB migliore rispetto agli uomini, mentre per la stessa zona geografica un migliore grado di istruzione corrisponde a livelli di WLB inferiori. All'aumentare del numero dei familiari diminuisce il benessere legato all'equilibrio vita professionale-vita privata nel Sud e nell'Ovest e nelle stesse aree aumenta quando migliora la soddisfazione del reddito percepito. L'aumento dell'età migliora il WLB nell'Est e nel Nord Europa mentre l'aumentare del reddito familiare mensile fa diminuire il WLB in tutte le aree tranne al Sud. Ovunque, un buon stato di salute produce un effetto positivo sul benessere dei lavoratori.

Infine, l'ultimo risultato (Tabella 8) si concentra sul confronto tra Italia e paesi del Mediterraneo europeo per i rispondenti over 50. In particolare, l'analisi della variabile dummy indica che i lavoratori italiani manifestano un livello di soddisfazione superiore rispetto ai loro omologhi negli altri paesi Euromed. Complessivamente, i risultati ottenuti non si discostano significativamente da quelli emersi nella precedente analisi relativa all'Europa meridionale, poiché la maggioranza dei paesi Euromed appartiene a tale area geografica. Tuttavia, un aspetto di particolare interesse in questa analisi riguarda l'interazione tra la variabile dummy Italia e la sicurezza lavorativa. Il coefficiente associato a tale interazione risulta significativo e negativo quando la dummy assume valore 1. Ciò implica che, per i rispondenti italiani, un incremento della sicurezza lavorativa è associato ad una riduzione del WLB e tale evidenza risulta particolarmente rilevante, considerando che l'analisi è stata condotta sui lavoratori anziani. Questo risultato, da interpretare nel contesto di un confronto con gli altri paesi del Mediterraneo europeo piuttosto che come un valore assoluto, suggerisce la necessità di ulteriori approfondimenti. Future ricerche potrebbero indagare le determinanti della percezione della sicurezza lavorativa e le ragioni per cui questa sembra influenzare negativamente l'equilibrio tra vita professionale e vita privata.

6 Conclusioni

Il presente contributo rappresenta un'analisi esplorativa preliminare delle determinanti della soddisfazione rispetto all'equilibrio vita lavorativa-vita privata (WLB). Lo studio si basa sui dati della EWCS dell'anno 2015 e ha avuto come obiettivo principale l'individuazione di eventuali differenze nei fattori che influenzano il WLB in funzione della classe di età, della zona geografica europea per i lavoratori anziani e del confronto tra l'Italia e i paesi Euromed, anche con attenzione al ruolo della sicurezza lavorativa.

I risultati mostrano differenze significative sia in relazione all'età sia alla localizzazione geografica e mostrano che, nel complesso, i lavoratori italiani over 50 riportano livelli di soddisfazione per il WLB più elevati rispetto ai loro omologhi nei paesi Euromed.

Le domande di ricerca affrontate in questo contributo si inseriscono in un quadro più ampio volto a esplorare il benessere dell'individuo e di mettere in luce le principali leve di intervento per i decisori politici, con l'obiettivo di migliorare la soddisfazione per il WLB di una popolazione lavorativa in progressivo invecchiamento.

Oltre all'analisi delle determinanti del WLB, sono emerse alcune aree di approfondimento che meritano particolare attenzione. Uno degli aspetti cruciali è l'adozione di una prospettiva di genere (Emslie & Hunt, 2009; Karkoulian et al., 2016). Nell'ultimo decennio il ruolo delle donne nel mercato del lavoro è profondamente cambiato, in quanto sono sempre più soggette a pressioni per avanzare professionalmente, pur mantenendo un significativo carico di responsabilità familiari. Il potenziale conflitto tra la sfera professionale e quella personale appare particolarmente accentuato tra le donne lavoratrici più anziane: da un lato, queste costituiscono una quota considerevole della forza lavoro; dall'altro, sono spesso considerate il punto di riferimento nelle dinamiche familiari. Tuttavia, gli studi esistenti sul WLB hanno dedicato ancora scarsa attenzione alla dimensione di genere, senza giungere a risultati univoci sulle differenze tra uomini e donne (ad esempio, Mensah & Adjei, 2020). Pertanto, uno dei potenziali sviluppi futuri sarà l'analisi specifica del benessere delle lavoratrici.

Infine, come mostrato in Tabella 1, diversi fattori determinanti del WLB restano ancora inesplorati dalla letteratura esistente, rendendo necessaria la raccolta di dati più dettagliati per analizzare questi aspetti in modo approfondito.

Una delle principali limitazioni del presente studio riguarda il periodo di riferimento dei dati, risalenti al 2015. Inoltre, l'impossibilità di utilizzare tutte le *wave* della EWCS disponibili ha comportato una riduzione del campione e l'impossibilità di condurre un'analisi panel. I futuri sviluppi della ricerca prevedono un approccio metodologico più flessibile nella definizione del Work-Life Balance, al fine di consentire l'integrazione di tutte le indagini disponibili, inclusa l'ultima *wave* del 2024, quando sarà accessibile.

Infine, per l'analisi delle determinanti del WLB, si prevede l'applicazione di modelli di intelligenza artificiale con lo scopo specifico di individuare i fattori più rilevanti per l'equilibrio vita-lavoro e di sviluppare un portafoglio di politiche personalizzate per classi di individui con livelli di soddisfazione simili in temini di WLB (Falavigna, 2012; Falavigna 2022).

7 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Abdul Jalil, N.I., Tan, S.A., Ibharim, N.S., Musa, A.Z., Ang, S.H., & Mangundjaya, W.L. (2023). The relationship between Job Insecurity and Psychological Well-Being among Malaysian precarious workers: work–life balance as a Mediator. *International journal of environmental research and public health*, 20(3), 2758.

Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2022). Impact of job insecurity on work–life balance during COVID-19 in India. *Vision*, 0/0. https://doi.org/10.1177/09722629211073278

Bhave, D.P., Kramer, A., & Glomb, T.M. (2013). Pay satisfaction and work-family conflict across time. *Journal of Organizational Behavior*, 34(5), pp. 698-713.

Bjärntoft, S., Hallman, D.M., Mathiassen, S.E., Larsson, J., & Jahncke, H. (2020). Occupational and individual determinants of work-life balance among office workers with flexible work arrangements. *International journal of environmental research and public health*, 17(4), 1418.

Bonney, N. (2005). Overworked Britons? Part-time work and work-life balance. *Work, Employment and Society*, 19(2), pp. 391-401.

Bramanti D., Errichiello L., Falavigna G., Nanetti S., (2025), Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale per identificare i principali fattori determinanti la work-life balance. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 25-48). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES

Brauner, C., Wöhrmann, A.M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, 81, 102906.

Casper, W.J., Vaziri, H., Wayne, J.H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The Jingle-Jangle of WorkNonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, 103(2), pp. 182-214.

Cegarra-Navarro, J.G., Sánchez-Vidal, M.E., & Cegarra-Leiva, D. (2016). Linking unlearning with work-life balance: An initial empirical investigation into SMEs. *Journal of small business management*, 54(1), pp. 373-391.

Chen, H., Kwan, H.K., & Ye, W.L. (2023). Effects of sexual harassment on work–family enrichment: The roles of organization-based self-esteem and Polychronicity. *Asia Pacific Journal of Management*, 40(2), pp. 409-434.

Cheung, F.Y.L., & Tang, C.S.K. (2012). The effect of emotional dissonance and emotional intelligence on work–family interference. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 44(1), pp. 50-58.

Crompton, R., & Lyonette, C. (2006). Work-life 'balance'in Europe. *Acta sociologica*, 49(4), pp. 379-393.

Cruz, D., & Meisenbach, R. (2018). Expanding role boundary management theory: How volunteering highlights contextually shifting strategies and collapsing work-life role boundaries. *Human Relations*, 71(2), pp. 182-205.

De Clercq, D., & Brieger, S.A. (2021). When discrimination is worse, autonomy is key: How women entrepreneurs leverage job autonomy resources to find work-life balance. *Journal of Business Ethics*, 177, pp. 665-682. https://doi.org/10.1007/s10551-021-04735-1

Demerouti, E., Geurts, S.A., Bakker, A.B., & Euwema, M. (2004). The impact of shiftwork on work-home conflict, job attitudes and health. *Ergonomics*, 47(9), pp. 987-1002.

Denstadli, J.M., Julsrud, T.E. & Christiansen, P.J. (2017). Urban commuting – A threat to work-family balance? *Journal of Transport Geography*, 61, pp. 87-94.

Dizaho, E.K., Salleh, R., & Abdullah, A. (2017). Achieveing Work Life Balance Through Flexible Work Schedules and Arrangements. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 9(1), pp. 455-465.

Duan, S.X., Deng, H., & Wibowo, S. (2023). Exploring the impact of digital work on work-life balance and job performance: a technology affordance perspective. *Information Technology & People*, 36(5), pp. 2009-2029.

Emslie, C., & Hunt, K. (2009). 'Live to work' or 'work to live'? A qualitative study of gender and work-life balance among men and women in mid-life. *Gender, Work & Organization*, 16(1), pp. 151-172.

Eurofound. (2022). *European Working Conditions Survey, 2015*. [Data collection] (4 ed.). UK Data Service. SN: 8098. http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-5

Eurofound. (2023). *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [Data collection] (8h ed.). UK Data Service. SN: 7363. http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-9

Falavigna G., (2012), Financial ratings with scarce information: A neural network approach. *Expert Systems with Applications*, 39(2), pp. pp.1784-1792.

Falavigna, G. (2022). *Deep Learning for Beginners*. CNR-IRCrES (Itinerari per l'alta formazione 4). http://dx.doi.org/10.23760/978-88-98193-2022-04.

Gatrell, C.J., Burnett, S.B., Cooper, C.L., & Sparrow, P. (2013). Work-life balance and parenthood: A comparative review of definitions, equity and enrichment. *International Journal of management reviews*, 15(3), pp. 300-316.

Golden, L., Wiens-Tuers, B., Lambert, S.J., & Henly, J.R. (2011). Working Time in the employment relationship: working time, perceived control and work-life balance. In *Research handbook on the future of work and employment relations*. Edward Elgar Publishing.

Greubel, J., Arlinghaus, A., Nachreiner, F., & Lombardi, D.A. (2016). Higher risks when working unusual times? A cross-validation of the effects on safety, health, and work-life balance. *International archives of occupational and environmental health*, 89, pp. 1205-1214.

Güntert, S.T., Wehner, T., & Mieg, H.A. (2022). Volunteering as a Psychosocial Resource. In *Organizational, Motivational, and Cultural Contexts of Volunteering: The European View* (pp. 31-43). Springer International Publishing.

Haar, J.M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142, pp. 261-282.

Hilbrecht, M., & Lero, D.S. (2014). Self-employment and family life: constructing work–life balance when you're 'always on'. *Community, Work & Family*, 17(1), pp. 20-42.

Haar, J.M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work-life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, 142, pp. 261-282.

Hofmann, V., & Stokburger-Sauer, N.E. (2017). The impact of emotional labor on employees' work-life balance perception and commitment: A study in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 65, pp. 47-58.

Jeong, Y.R., & Lee, T. (2020). Effect of parenting stress and co-worker support on work-life balance in nurses reinstated after parental leave. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 26(4), pp. 331-339.

Joint Research Centre-European Commission. (2008). *Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide*. OECD publishing.

Kanu, G. C., Odinko, I. C., & Ujoatuonu, I. V. (2023). Pay satisfaction and work–life balance among Nigerian bank employees: The roles of psychological empowerment and gender. *Journal of Psychology in Africa*, 33(5), pp. 469-475. https://doi.org/10.1080/14330237.2023.2244336

Karkoulian, S., Srour, J., & Sinan, T. (2016). A gender perspective on work-life balance, perceived stress, and locus of control. *Journal of Business Research*, 69(11), pp. 4918-4923.

Laß, I., & Wooden, M. (2020). Temporary employment and work-life balance in Australia. JFR-*Journal of Family Research*, 32(2), pp. 214-248.

Lee, Y.J., & Wilkins, V.M. (2011). More similarities or more differences? Comparing public and nonprofit managers' job motivations. *Public Administration Review*, 71(1), pp. 45-56.

Lingard, H., & Turner, M. (2022). Exploring the relationship between bodily pain and work-life balance among manual/non-managerial construction workers. *Community, Work & Family*, 25(5), pp. 643-660.

Lucifora, C., & Vigani, D. (2022). What if your boss is a woman? Evidence on gender discrimination at the workplace. *Review of Economics of the Household*, 20(2), pp. 389-417.

Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T.A., van Der Wel, K.A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), pp. 422-427.

Matilla-Santander, N., Lidón-Moyano, C., González-Marrón, A., Bunch, K., Martín-Sánchez, J. C., & Martínez-Sánchez, J.M. (2019). Attitudes toward working conditions: are European Union workers satisfied with their working hours and work-life balance?. *Gaceta sanitaria*, 33, pp. 162-168.

McClintock, W., Taylor, N., & Warren, J. (2004). Effects of multiple job holding on the work-life balance. *Labour, Employment and Work in New Zealand*. https://ojs.victoria.ac.nz/LEW/article/view/1276

Medina, P.S., Azevedo, L., Shi, W., & Bagwell, M.T. (2023). Gender and work-life balance during COVID-19: a study of public affairs faculty. *Journal of Health and Human Services Administration*, *45*(4), pp. 363-389.

McCarthy, A., Cleveland, J.N., Hunter, S., Darcy, C., & Grady, G. (2013). Employee work-life balance outcomes in Ireland: A multilevel investigation of supervisory support and perceived organizational support. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(6), pp. 1257-1276.

Mensah, A., & Adjei, N.K. (2020). Work-life balance and self-reported health among working adults in Europe: a gender and welfare state regime comparative analysis. *BMC Public Health*, 20(1), 1058. https://doi.org/10.1186/s12889-020-09139-w

Minnotte, K.L. (2012). Perceived discrimination and work-to-life conflict among workers in the United States. *The Sociological Quarterly*, 53(2), pp. 188-210.

Murphy, L.D., Cobb, H R., Rudolph, C.W., & Zacher, H. (2023). Commuting demands and appraisals: A systematic review and meta-analysis of strain and wellbeing outcomes. *Organizational Psychology Review*, 13(1), pp. 11-43.

Padmasiri, M.K.D., & Mahalekamge, W.G.S. (2016). Impact of demographical factors on work life balance among academic staff of university of Kelaniya, Sri Lanka. *Journal of Education and Vocational Research*, 7(1), pp. 54-59.

Park, C.K., Park, S., & Jo, S.J. (2023). The effect of discriminatory culture against women and hierarchical culture on work–family conflict: the mediating role of sexual harassment. *Baltic Journal of Management*, *18*(5), pp. 612-626.

Richert-Kaźmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter?. *Work*, 55(3), pp. 679-688.

Rothbard, N.P., Beetz, A.M., & Harari, D. (2021). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, pp. 73-103.

Shaikh, S.B., & Wajidi, A. (2021). Role of employee behaviour and job stress on work-life balance: A case of HEIs of Pakistan. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 3(2), pp. 177-201.

Singh, R., Aggarwal, S., & Sahni, S. (2023). A systematic literature review of work-life balance using ADO model. *FIIB Business Review*, 12(3), pp. 243-258.

Sirgy, M.J., & Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, pp. 229-254.

Stoilova, R., Ilieva-Trichkova, P., & Bieri, F. (2020). Work-life balance in Europe: institutional contexts and individual factors. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 40(3/4), pp. 366-381.

Talukder, A.K.M., Vickers, M., & Khan, A. (2018). Supervisor support and work-life balance: Impacts on job performance in the Australian financial sector. *Personnel Review*, 47(3), pp. 727-744.

Tausig, M., & Fenwick, R. (2001). Unbinding time: Alternate work schedules and work-life balance. *Journal of family and economic issues*, 22, pp. 101-119.

Tejero, L.M.S., Seva, R. R., & Fadrilan-Camacho, V.F.F. (2021). Factors associated with work-life balance and productivity before and during work from home. *Journal of occupational and environmental medicine*, 63(12), pp. 1065-1072.

Uddin, M., Ali, K.B., Khan, M.A., & Ahmad, A. (2023). Supervisory and co-worker support on the work-life balance of working women in the banking sector: A developing country perspective. *Journal of family Studies*, 29(1), pp. 306-326.

Wayne, J.H., Butts, M.M., Casper, W.J., & Allen, T.D. (2017). In search of balance: A conceptual and empirical integration of multiple meanings of work-family balance. *Personnel Psychology*, 70(1), pp. 167-210.

Webster, B.D., Edwards, B.D., & Smith, M.B. (2019). Is holding two jobs too much? An examination of dual jobholders. *Journal of Business and Psychology*, 34, pp. 271-285.

Wirtz, A., Nacheiner, F., & Rolfes, K. (2011). Working on Sundays – effects on safety, health, and work-life balance. *Chronobiology international*, 28(4), pp. 361-370.

Wong, P.Y., Bandar, N.F.A., & Saili, J. (2017). Workplace factors and work-life balance among employees in selected services sector. *International Journal of Business & Society*, 18, S4, pp. 167-684.

Capitolo 4
Insicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso il modello “Risorse-Domande”

Job insecurity and the life course: guiding policies through the “Job Demands-Resources” model

LUISA ERRICHIELLO[a], GRETA FALAVIGNA[b]

[a] CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, Via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia
[b] CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, Strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

corresponding author: luisa.errichiello@cnr.it

ABSTRACT

In recent decades, transformations in European labor markets – including economic crises, legislative reforms, corporate restructuring, and technological innovation – have contributed to the expansion of “non-standard” forms of employment, leading to increasing levels of precariousness. This phenomenon is particularly relevant for the older working population, which is steadily growing and more exposed to job insecurity and its negative implications for health, well-being, and quality of life. This study analyses the subjective determinants of job insecurity using data from the 2015 European Working Conditions Survey (EWCS: Eurofound, 2022; 2023), employing an analytical model based on an adapted version of the Job Demands-Resources Model. The empirical analysis, conducted through ordered logistic regressions, explores three age groups (<35, 35-50, >50 years) to identify the individual, occupational, and organisational factors influencing perceived job insecurity. The results highlight significant differences across generational groups, underscoring the need for targeted policy interventions to support more vulnerable workers – particularly older ones – within an increasingly flexible yet less secure labour market.

KEYWORDS: job insecurity, precarious employment, Job Demands-Resources Model, European Working Conditions Survey, older workers.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.04
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Insicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso l’approccio “Risorse-Domande”. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 73-102). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.04

1 INTRODUZIONE

Nel corso degli ultimi decenni, i mercati del lavoro e le condizioni lavorative hanno subito profonde trasformazioni per effetto di numerosi fattori. Crisi economico-finanziarie, cambiamenti della legislazione sulla protezione dell'occupazione e, più in generale, della regolamentazione del lavoro, si sono combinati alle scelte strategiche operate dalle aziende di drastiche ristrutturazioni organizzative nonché ad un incessante progresso tecnologico (Eurofound, 2018). La conseguenza principale di tali mutamenti è stato un significativo aumento in tutti i paesi d'Europa, inclusa l'Italia, di forme di impiego cosiddette "non standard", ovvero una forte flessibilizzazione del lavoro che, se da un lato ha facilitato l'equilibrio tra domanda e offerta di forza lavoro, dall'altro ha contribuito ad innalzare la precarietà del lavoro, destando crescenti preoccupazioni per le sue implicazioni sui lavoratori e sulla società (ILO, 2016).

Questa contraddizione diventa particolarmente cruciale da affrontare quando si considera la popolazione anziana, che sta progressivamente crescendo nel mercato del lavoro. Secondo i dati Eurostat, in Europa il tasso di occupazione degli uomini tra i 55 e i 64 anni è passato dal 46,1% nel 2002 al 68,7% nel 2022, mentre per le donne è aumentato dal 26,7% al 56,2%. Nello stesso periodo, il tasso per gli uomini di 65 anni o più è passato dal 6,5% all'8,6% e per le donne dal 3,1% al 4,2% (Eurostat, 2023). Se, a titolo esemplificativo, prendiamo a riferimento il lavoro part-time, quasi il 19,7% della forza lavoro UE-27 tra i 55 e i 64 anni era impiegata a tempo parziale nel 2022, con quote molto più elevate per le donne (32,6%) rispetto agli uomini (8,5%), mentre la media del lavoro part-time involontario era del 20,8%. L'elemento che desta preoccupazione è che dal 2000 esso è aumentato notevolmente in Europa e in Italia passando dal 1.9% all'8.6% per i lavoratori di età compresa tra i 5 e i 64 anni e dall'0,2% all'8.8% per quelli di età superiore ai 65 anni. Il lavoro part-time involontario, quale forma di lavoro "precario", è mediamente associato a bassi salari, condizioni di lavoro scadenti e limitate opportunità di carriera. Ciò è dovuto anche al cambiamento tecnologico che, con l'automazione del lavoro intensivo e routinario, ha ridotto la domanda di lavori a media qualifica e ha determinato un passaggio verso lavori a bassa qualifica (Van Doorn & Van Vliet, 2022).

In generale, sebbene le nuove forme di occupazione emergenti garantiscano un alto livello di flessibilità ai datori di lavoro, esse contribuiscono a ridurre il livello di sicurezza e il reddito dei lavoratori. Al riguardo, come sottolineato da Yeves et al. (2019), i lavoratori più anziani sono più vulnerabili alla percezione dell'insicurezza lavorativa poiché dipendono maggiormente dal loro attuale impiego. Inoltre, essi tendono ad avere una percezione inferiore della propria occupabilità rispetto ai lavoratori più giovani. Un siffatto stato di incertezza e insicurezza psicologica influenza profondamente sia la natura del lavoro che l'esperienza lavorativa, producendo effetti negativi sulla salute, sul benessere e sulla qualità della vita del lavoratore (Benach et al. 2014; Lewchuk 2017).

Il presente lavoro si concentra sull'insicurezza lavorativa e sulle sue determinanti con un focus sui lavoratori senior, offrendo un confronto con classi di età più giovani. La letteratura sul tema, in particolare nei campi della psicologia organizzativa e della salute occupazionale, si è interessata prevalentemente agli effetti prodotti dall'insicurezza lavorativa a livello individuale, con particolare attenzione alle sfere della salute e del benessere, ma anche agli impatti che essa produce sulle attitudini e prestazioni lavorative. Al confronto, lo studio dei fattori determinanti degli stati soggettivi di insicurezza lavorativa si è sviluppata più lentamente (Jiang, Xu & Wang 2021). Tra gli studi esistenti, inoltre, scarsa attenzione è stata data alla classe dei lavoratori senior (over 50) e i risultati empirici sul fattore età sono ancora non univoci (es. Shoss, 2017), evidenziando la necessità di ulteriori approfondimenti empirici.

A partire da una rassegna critica della letteratura e sulla base di un'analisi delle variabili misurate attraverso una nota survey europea sulle forze lavoro (European Working Conditions Survey o EWCS, 2015), il contributo propone una categorizzazione degli antecedenti dell'insicurezza lavorativa secondo una versione adattata del modello risorse-richieste lavorative

(Job Demands-Resources, JD-R) (Bakker & Demerouti, 2007; 2017), includendo fattori individuali, risorse personali, risorse e richieste legate al lavoro e risorse e richieste organizzative. Combinando approcci esplorativi e confermativi, il lavoro impiega una metodologia econometrica per costruire e testare due modelli di regressione logistica ordinata utilizzando i dati della EWCS. L'analisi è incentrata su tre gruppi di età: i lavoratori sotto i 35 anni, quelli tra i 35 e i 50 anni e quelli oltre i 50 anni, in modo da poter identificare i predittori dell'insicurezza lavorativa soggettiva all'interno di ciascun gruppo di età.

Nello specifico, le domande di ricerca, di natura esplorativa, possono essere espresse come segue:

1) Quali sono i fattori a livello individuale, di lavoro ed organizzativo che influenzano l'insicurezza lavorativa?
2) Esistono differenze significative tra classi di lavoratori appartenenti a diversi gruppi di età?

La struttura del lavoro è la seguente: il secondo paragrafo contiene una rassegna della letteratura focalizzata su aspetti definitori, sulle determinanti dell'insicurezza lavorativa e sul framework adottato per guidare l'analisi empirica. Il terzo paragrafo descrive i dati analizzati, la metodologia adottata e i modelli econometrici costruiti; i due paragrafi successivi sono dedicati ai risultati e alla loro discussione; infine, un paragrafo conclusivo contiene indicazioni di policy elaborate sulla base delle evidenze empiriche e spunti per possibili traiettorie di sviluppo della ricerca futura.

2 Review della letteratura e Ipotesi di ricerca

2.1 Insicurezza lavorativa: alcuni aspetti definitori

L'insicurezza lavorativa (in inglese, "Job Insecurity", JI) - come concetto organizzativo e psicologico - ha ricevuto molta attenzione da parte degli studiosi di diverse discipline, quali organizzazione aziendale, psicologia organizzativa, economia, sociologia e salute pubblica, all'interno delle quali ritroviamo una molteplicità di definizioni e proposte di misurazione empirica (Bazzoli & Probst, 2022).

Una distinzione fondamentale è tra insicurezza lavorativa "oggettiva" (intesa come stato) e "soggettiva" (intesa come esperienza) (Probst, 2008). Una condizione di insicurezza oggettiva corrisponde a quella che classicamente costituisce un'occupazione "precaria". Coerentemente con tale accezione, possiamo asserire che un lavoratore con contratto a tempo indeterminato ha plausibilmente un livello di insicurezza lavorativa più bassa rispetto ad un lavoratore con contratto a tempo determinato o, comunque, con un impiego di tipo non standard (es. lavoro part-time o lavoro autonomo). Considerata come stato soggettivo, invece, essa deriva da un complesso processo di valutazione che produce interpretazioni individuali circa l'ambiente di lavoro, l'organizzazione, il contesto socioeconomico e istituzionale (Nam, 2019). Ad esempio, Sverke et al. (2002, p. 243) definiscono l'insicurezza lavorativa (soggettiva) come "l'anticipazione soggettivamente esperita di un evento fondamentale e involontario legato alla perdita del lavoro", mentre secondo Heaney et al. (1994, p. 1431) essa si riferisce alla "percezione di una potenziale minaccia alla continuità del proprio lavoro attuale".

Un'altra distinzione impiegata negli studi empirici sull'insicurezza lavorativa è tra la dimensione "quantitativa" e quella "qualitativa". La prima si riferisce alla percezione di minacce alla perdita del lavoro corrente e la conseguente transizione in uno stato di dis-occupazione, mentre la seconda riguarda rischi percepiti rispetto a specifici aspetti della qualità del lavoro, e dunque ad un peggioramento delle condizioni lavorative, come ad esempio una riduzione delle opportunità di carriera, un deterioramento della qualità delle relazioni professionali, un abbassamento del livello salariale (Hellgren, Sverke & Isaksson, 1999). Al riguardo, è bene osservare che la relazione tra insicurezza lavorativa "oggettiva", misurabile facilmente attraverso il tipo di contratto (standard vs. non standard), e quella "soggettiva" è stata empiricamente

analizzata in letteratura, evidenziando come la prima sia tra i principali fattori predittivi dell'ultima (De Cuyper, Notelaers & De Witte, 2009; Kinnunen et al., 2014).

Infine, quando si parla di insicurezza lavorativa soggettiva, la dimensione "cognitiva" viene spesso distinta da quella "affettiva". La prima si riferisce alla percezione negativa della probabilità di perdere il lavoro, mentre la dimensione affettiva coglie lo stato emotivo associato allo stato di insicurezza, includendo sentimenti come stress e ansia (Borg & Elizur, 1992).

In un noto lavoro di rassegna della letteratura sul tema, Shoss (2017) ha sottolineato che la JI comporta una minaccia alla continuità e stabilità dell'impiego attuale, e come tale rappresenta un costrutto distinto da quello di "insicurezza dell'occupabilità" (Employability Insecurity, EI), nel caso di perdita del lavoro attuale (Cottini & Ghinetti, 2018). Pur trattandosi di concetti diversi, entrambe le forme di insicurezza si riferiscono ad una previsione di eventi futuri e sono emblematiche di uno stato più generale di precarietà lavorativa (Allan, Autin & Wilkins-Yel, 2021), costituendo entrambe forme di insicurezza del mercato del lavoro (Inanc & Kalleberg, 2022).

L'insicurezza lavorativa è stata indagata come un importante fattore di stress potenzialmente dannoso sia per i dipendenti che per organizzazioni, tanto nel breve quanto nel lungo periodo (Sverke et al., 2002). Nello specifico, esistono molteplici evidenze empiriche circa gli effetti negativi che l'insicurezza lavorativa produce sulla soddisfazione lavorativa (De Witte & Näswall, 2003), sulle prestazioni (Piccoli et al., 2017), sulla salute e il benessere (De Witte et al. 2016), sull'equilibrio vita-lavoro (Begum et al., 2022), sull'impegno organizzativo (De Witte & Näswall, 2003), sul coinvolgimento lavorativo (De Spiegelaere et al., 2014) e sulle intenzioni di turnover (Lee & Jeong, 2017). Al confronto, gli studi empirici che hanno analizzato le determinanti dell'insicurezza lavorativa (quantitativa e ancor più qualitativa) sono certamente meno diffusi. Nella prossima sezione, a partire dalle principali rassegne della letteratura sul tema, opportunamente integrate da lavori illustrativi, viene riportata una sintesi dei principali fattori che ad oggi sono stati empiricamente analizzati come antecedenti dell'insicurezza lavorativa con le principali evidenze raccolte per ciascuno di essi. Tale analisi, tuttavia, esclude i fattori a livello macro, che descrivono il contesto socioeconomico e i fattori istituzionali (per tale tipo di analisi si rimanda a Errichiello & Falavigna, 2024). Ad integrazione, vengono identificati nuovi potenziali driver, rispetto ai quali il presente studio intende offrire un contributo esplorativo e comprendere se essi sono in grado di influenzare l'insicurezza lavorativa e se esistano differenze significative per lavoratori di diverse classi di età.

2.2 Gli antecedenti dell'insicurezza lavorativa

Nel corso degli anni, sono state elaborate diversi lavori di rassegna della letteratura, aventi l'obiettivo comune di ricostruire lo stato delle evidenze empiriche prodotte sulle determinanti dell'insicurezza lavorativa. La tabella 1 riposta una sintesi dei suddetti lavori e del principale contributo che essi hanno fornito al dibattito scientifico sul tema di nostro interesse.

Tabella 1. Le principali rassegne della letteratura sugli antecedenti dell'insicurezza lavorativa

Anno di pubblicazione	**Lavoro**	**Principale contributo rispetto alle determinanti della JI a livello individuale ed organizzativo**
2010	Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. "Evolution of research on job insecurity". *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 6-19.	Gli autori citano un limitato numero di lavori empirici a supporto della teoria da essi elaborata, in base alla quale l'esperienza soggettiva di JI deriva da fonti di comunicazione formale ed informale a livello organizzativo. Tra queste, in particolare, la comunicazione di un cambiamento organizzativo (che accresce la JI) e di una strategia di rinnovamento (che riduce la JI). Il lavoro riconosce che le ricerche sui fattori

		organizzativi che influenzano la JI (soggettiva) sono ancora molto scarsi.
2014	Keim, A.C., Landis, R.S., Pierce, C.A., & Earnest, D.R. Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, pp. 269-290.	Gli autori usano la teoria del contratto psicologico per condurre una meta-analisi dei fattori predittivi della JI a partire da 68 lavori scientifici. La distinzione viene fatta tra fattori "oggettivi" e "soggettivi". I risultati mostrano che rispetto ai primi, livelli più bassi di JI sono associati a una minore entità del cambiamento organizzativo, a lavoratori più giovani (età), ai colletti bianchi (tipo di lavoro) e ai lavoratori permanenti (contratto formale). Per quanto attiene ai fattori soggettivi, emerge che l'insicurezza lavorativa si riduce al crescere della comunicazione organizzativa, del locus of control, al diminuire dell'ambiguità e conflitto di ruolo. Inoltre, il lavoro evidenzia che la relazione tra JI ed età, genere, livello di istruzione e contratto formale è moderata dai tassi di disoccupazione, paese di origine e tipo di misura della JI.
2017	Shoss, M.K., Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management* 43(6), pp. 1911-1939.	L'autore offre una rassegna integrativa degli antecedenti della JI ma offre anche le basi della ricerca futura identificando nuovi potenziali fattori predittivi. Ad esclusione dei fattori del contesto macro, tali fattori sono organizzati nelle seguenti categorie (per ciascuno viene indicata la direzione di influenza, indicando il segno + per indicare un aumento della JI, un segno – per indicare una riduzione della JI): 1) *fattori organizzativi* [performance organizzativa (+), cambiamento nella leadership (-), cambiamento organizzativo (+), comunicazione (-), equità dei precedenti piani di cambiamento (-), uso di contratti di lavoro temporanei/contingenti (+), presenza di sindacati (-), settore (pubblico vs. privato; + nel settore privato), coinvolgimento dei dipendenti (-), **cultura organizzativa** (nuovo); **sistema di valutazione delle prestazioni** (nuovo)]; 2) *fattori di posizione* [tipo di contratto (temporaneo/contingente vs permanente; (+) per il contratto temporaneo/contingente), lavoro part-time (+), lavoro manuale/colletto blu; (+) per lavori con minore livello di capitale umano), lavoro autonomo (nuovo)]; 3) *fattori individuali-demografici* [tenure (-), età (+/-), genere (+/?), stato di minoranza (+), istruzione (-)]; 4) *fattori individuali-esperienziali* [impiegabilità percepita (-), formazione (-), ambiguità del ruolo/conflitto di ruolo (+), esaurimento emozionale (+), precedente disoccupazione (+), **performance** (nuovo)]; 5) *fattori individuali-personalità* [locus of control esterno (+), affettività negativa (+) autostima bassa (+), auto-valutazione di base bassa (+)]; 6) *fattori inter-personali* [bullismo sul posto di lavoro (+), **qualità delle relazioni con capo** (nuovo)].

2018	Lee, C., Huang, G.H., & Ashford, S.J. Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 335-359.	Gli autori offrono una rassegna degli antecedenti della JI attraverso la disamina della produzione scientifica internazionale a partire dall'anno 2003. Essi riportano i seguenti fattori: 1) *fattori individuali (caratteristiche, condizioni e risorse)*: [fattori demografici quali età (+), livello di istruzione (-), sesso (+ per donne); tipo di impiego, quali essere colletti blu (+), lavoro contingente (+), avere un salario basso (+); tratti individuali, quali la percezione di essere over qualificato (+), bassa autostima (+), affettività negativa (+), impiegabilità esterna (-), adattabilità dei percorsi di carriera (-); tattiche/comportamenti, quali influenza sociale (-), costruzione dell'occupabilità (-)]. 2) *fattori organizzativi*: [*downsizing* o altri grandi cambiamenti organizzativi di natura simile (+), percezioni di una mancanza di giustizia organizzativa (procedurale) o di violazione del contratto psicologico (+), mancanza di comunicazione (+), mancanza di coinvolgimento dei dipendenti (+), adozione di pratiche di coinvolgimento, come condivisione delle informazioni, coinvolgimento nei processi decisionali (-)].
2021	Jiang, L., Xu, X., & Wang, H.J. A resources–demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 108.	Gli autori adottano la lente teorica del modello risorse-richieste lavorative per condurre una meta-analisi su 57 studi relativi al periodo 1986-2018 provenienti da 425 campioni indipendenti, rappresentativi di 219.190 individui in 39 paesi. Nello specifico, gli autori riclassificano le determinanti della JI (sia qualitativa che quantitativa) nelle tre seguenti categorie: 1) *fattori demografici*: età (/), anzianità organizzativa (/), anzianità lavorativa (/), genere (/), contratto a tempo indeterminato vs. temporaneo (+ per lavoro temporaneo), tempo pieno vs. part-time (/ per lavoro part-time), colletti bianchi vs. colletti blu (+ colletti blu), iscrizione al sindacato (/). 2) *risorse personali* (-): a) risorse chiave, quali affettività positiva, estroversione, locus of control interno, coscienziosità, attaccamento sicuro, autovalutazioni di base, autostima, autoefficacia generalizzata, capitale psicologico, ottimismo; b) risorse costruttive, quali empowerment, autostima basata sull'organizzazione, occupabilità, adattamento alla carriera. 3) *risorse organizzative* (-): a) risorse strutturali, quali autonomia lavorativa, processo decisionale partecipativo, comunicazione organizzativa, giustizia organizzativa, giustizia distributiva, giustizia procedurale, giustizia informativa, giustizia interpersonale, equità del cambiamento organizzativo, performance organizzativa; b) risorse sociali, quali scambio leader-membro, status percepito come insider, guanxi (relazioni interpersonali nel contesto lavorativo), leadership trasformazionale, leadership transazionale,

		fiducia, fiducia nell'organizzazione, fiducia nel management, supporto, supporto organizzativo, supporto del supervisore, supporto dei colleghi; 4) richieste personali (+): a) richieste chiave, quali affettività negativa, nevroticismo, locus of control esterno; 5) richieste organizzative (+): a) richieste strutturali quali ambiguità di ruolo, conflitto di ruolo, carico di lavoro, pressione lavorativa, politiche organizzative, cambiamento organizzativo; b) richieste sociali, quali leadership punitiva non contingente, supervisione abusante, inciviltà, bullismo. Il principale risultato è che i fattori classificati come "risorse" influenzano in modo più intenso l'insicurezza lavorativa (riducendola) rispetto ai fattori classificati come "richieste" (che, al contrario, aumentano la JI).

Fonte: elaborazione degli autori.

La meta-analisi condotta da Jiang et al. (2021), in particolare, evidenzia che molti fattori demografici quali età, genere, anzianità organizzativa e lavorativa, impiego a tempo pieno vs. part-time e iscrizione ad un sindacato hanno una relazione trascurabile con l'insicurezza lavorativa (tale relazione è espressa col simbolo "/" nella tabella 1). Al contrario, risultano significative la tipologia di contratto (permanente vs. temporaneo) e la posizione lavorativa (colletto bianco vs. colletto blu).

Nella figura 1 viene riportato il framework di riferimento che è stato adottato per analizzare empiricamente le determinanti della job insecurity, limitatamente alla sua dimensione soggettiva, quantitativa e cognitiva. In modo simile a Jiang et al. (2021), i fattori esaminati sono stati organizzati secondo un opportuno adattamento del modello "risorse-richieste lavorative" (Bakker & Demerouti 2007; 2017). Nello specifico, sono state identificate le seguenti macro-categorie di fattori:

1) *Risorse personali costruttive*;
2) *Risorse relative al lavoro*, distinte nelle sottocategorie: a) *risorse chiave* e b) *risorse strutturali*;
3) *Risorse organizzative*, distinte nelle sottocategorie: a) *risorse strutturali* e b) *risorse sociali*;
4) Richieste strutturali relative al lavoro, distinte nelle sottocategorie: a) *richieste strutturali* e b) *richieste sociali*.

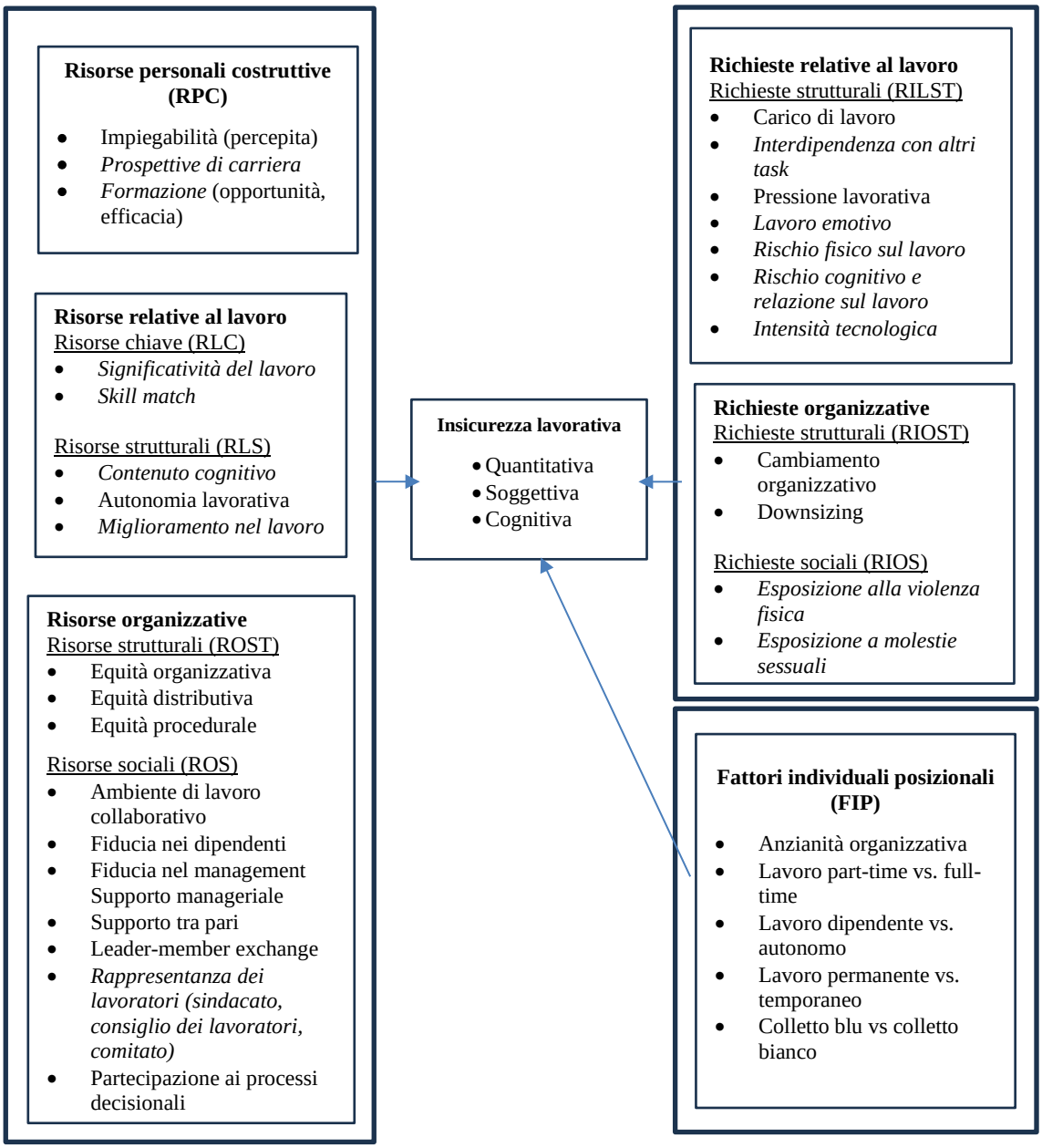
Accanto alle categorie indicate, viene introdotta una quinta categoria di variabili, indicata come fattori individuali relativi alla posizione lavorativa, come anzianità organizzativa, tipo di contratto e tipo di occupazione.

Il framework contiene molte variabili già esaminate in precedenti studi della letteratura. Sulla base delle evidenze empiriche di studi esistenti, tali fattori sono stati classificati alternativamente: a) come "risorse" laddove si assume che l'influenza sull'insicurezza lavorativa è negativa, ovvero essi sono in grado di mitigare le percezioni di rischio sull'attuale occupazione; b) come "richieste" nel qual caso si assume che si tratti di fattori che accrescono l'insicurezza lavorativa, peggiorando la percezione di rischio.

Tuttavia, il modello contiene alcune nuove variabili, esaminate per la prima volta nel seguente lavoro (indicate in corsivo) e rispetto alle quali l'analisi empirica condotta costituisce un contributo rilevante allo stato dell'arte. In generale, essa intende capire se rispetto ai fattori già esaminati in studi precedenti, i dati della EWCS confermano la loro influenza sulla JI. Rispetto ai nuovi fattori individuati, lo studio intende esplorare se essi sono in grado di spiegare la varianza della JI. Per tutti i fattori contenuti nel framework lo scopo dell'analisi sarà quello di capire se

esistono differenze significative per i lavoratori senior (over 50) rispetto a categorie di lavoratori più giovani (under 35 e di età compresa tra i 35 e i 50 anni).

Figura 1. Il framework adottato per l'analisi empirica dei driver della JI



Fonte: elaborazione degli autori

3 DATI E METODI

Per rispondere alle domande di ricerca, è stato utilizzato il database della European Working Conditions Survey (EWCS), indagine promossa dalla Commissione Europea sulle condizioni di lavoro nei paesi membri. La EWCS, attiva sin dagli anni Novanta, rappresenta una fonte di dati molto autorevole in materia, grazie alla qualità dei dati raccolti, all'ampiezza del questionario e

all'elevato numero di partecipanti, che permette di effettuare analisi statistiche inferenziali oltre che descrittive (cfr. Errichiello & Falavigna, 2025 per un approfondimento dettagliato).

Nel presente contributo vengono analizzate alcune variabili selezionate dalla EWCS, impiegate nell'analisi econometrica per indagare le determinanti dell'insicurezza lavorativa. A supporto dell'analisi, sono fornite anche alcune statistiche descrittive, utili per contestualizzare i risultati.

3.1 Insicurezza lavorativa e determinanti: prime evidenze dalla European Working Conditions Survey

L'indagine EWCS ha coinvolto, complessivamente, 178.905 lavoratori europei. Nel tempo, le domande dell'intervista sono state ampliate o modificate e nel presente contributo l'analisi si concentra sulla wave del 2015, ultima indagine svolta prima della pandemia. La successiva, risalente al 2021, è stata effettuata telefonicamente e presenta differenze metodologiche tali da renderla meno confrontabile con le precedenti edizioni.

La tabella 2 riporta la distribuzione dei rispondenti in base all'anno di somministrazione, alla classe di età e al genere. Per la classe di età si è adottata la classificazione proposta dalla EWCS stessa, che consente di distinguere in maniera chiara la componente dei lavoratori più maturi, in particolare quelli con più di 50 anni, presente nel campione.

Tabella 2. Distribuzione dei rispondenti alla EWCS in base all'anno, alla classe di età e al genere

Anno	**Uomini**			**Donne**		
	<35	**≥35 & ≤50**	**>50**	**<35**	**≥35 & ≤50**	**>50**
1991	2.372	1.921	731	3.138	3.087	1.570
1995	2.824	2.837	1.147	3.469	3.896	1.813
2000	3.911	4.344	1.542	4.430	5.190	2.286
2001	1.990	2.583	941	1.981	2.406	1.150
2005	4.667	6.665	3.467	4.868	6.228	3.785
2010	6.223	9.396	5.416	7.192	9.563	6.026
2015	5.835	9.142	6.763	6.112	8.953	7.036

Fonte: elaborazione degli autori.

All'interno della EWCS è presente una domanda specifica che la letteratura scientifica ha riconosciuto come un valido indicatore dell'insicurezza lavorativa (quantitativa). Si tratta della domanda Q89g:

Quanto è d'accordo o in disaccordo con la seguente affermazione sul suo lavoro "Nei prossimi 6 mesi potrei perdere il mio lavoro"

Ai rispondenti viene chiesto di esprimere il proprio grado di accordo con tale affermazione, utilizzando una scala Likert a cinque punti, così strutturata:

- *1=Fortemente d'accordo*
- *2=D'accordo*
- *3=Né d'accordo né in disaccordo*
- *4=In disaccordo*
- *5=Fortemente in disaccordo*

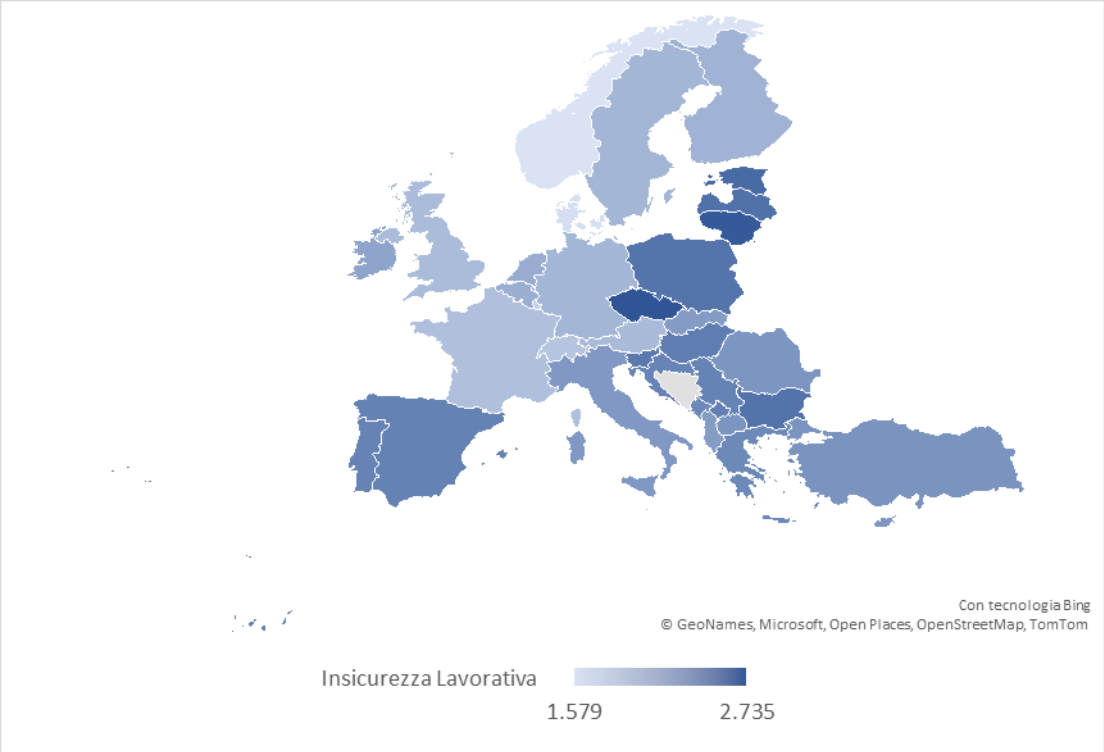
In questa configurazione, un punteggio pari a 1 segnala una forte percezione di insicurezza, mentre un punteggio di 5 riflette una sensazione di completa stabilità lavorativa. Per rendere più intuitiva l'interpretazione dell'indicatore, in linea con la prassi adottata in numerosi studi, la scala

è stata invertita: in questo modo, valori più alti indicano un livello crescente di insicurezza percepita.

La domanda è stata inserita nelle indagini effettuate nel 2005, nel 2010 e nel 2015. Per l'analisi presentata in questo contributo, ci si è concentrati sull'ultima rilevazione pre-pandemica, ovvero quella del 2015. La figura 2 mostra la media dell'indicatore di insicurezza lavorativa nei diversi paesi europei partecipanti all'indagine. I colori più scuri nella mappa evidenziano livelli più elevati di insicurezza.

Dalla lettura di questa prima evidenza emerge un quadro piuttosto chiaro: i paesi dell'Europa meridionale e orientale tendono a registrare, in media, una percezione di insicurezza lavorativa significativamente superiore rispetto a quelli dell'Europa centrale e settentrionale.

Figura 2. Rappresentazione dell'insicurezza lavorativa in Europa (valori medi, anno 2015)

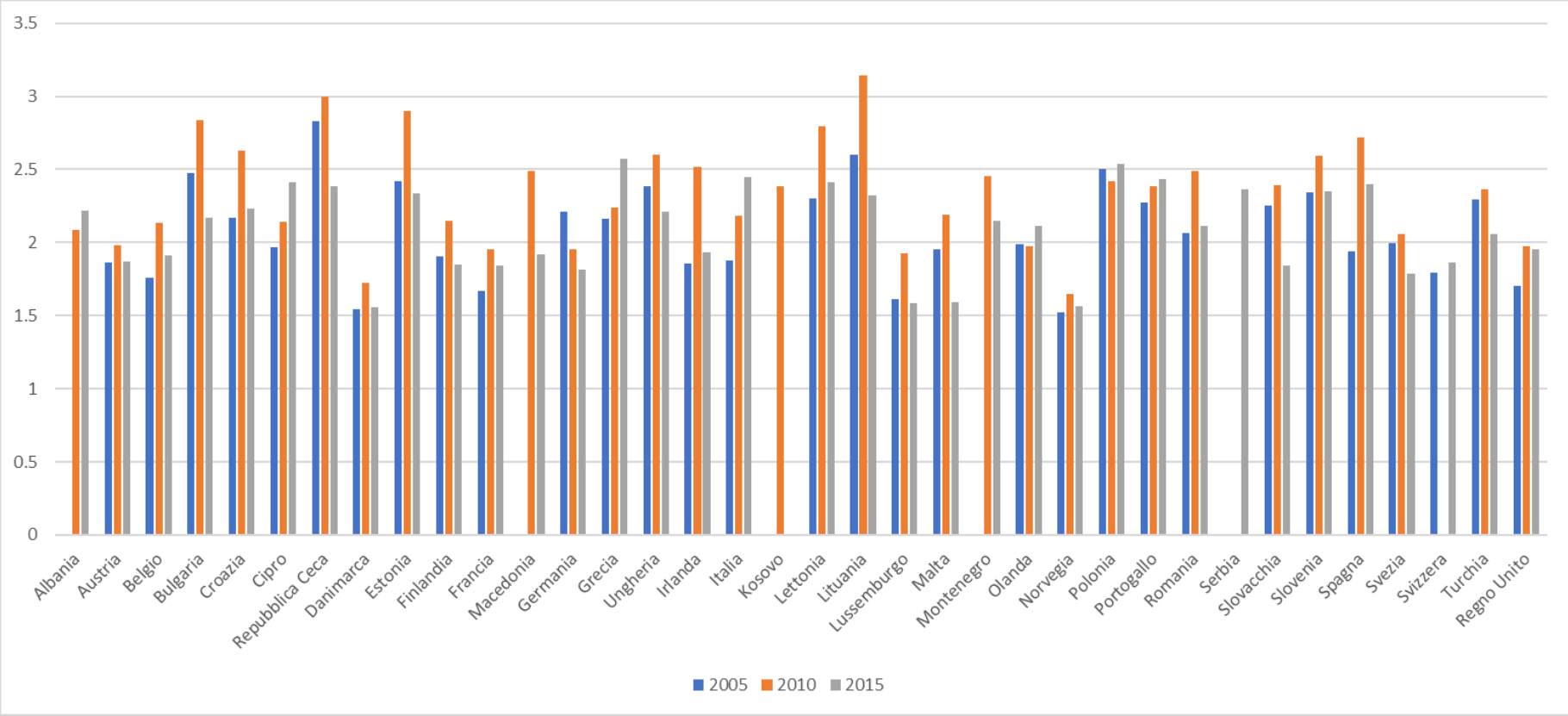


Colori più scuri evidenziano livelli di insicurezza lavorativa maggiore. Fonte: elaborazione degli autori.

La figura 3 presenta l'andamento medio dell'indicatore di insicurezza lavorativa per ciascun Paese partecipante alla EWCS, nei tre anni in cui la domanda Q89g è stata inclusa nell'indagine: 2005, 2010 e 2015. L'analisi comparativa consente di osservare l'evoluzione della percezione di insicurezza nel tempo.

In linea generale, si rileva una tendenza al miglioramento: la maggior parte dei paesi europei mostra, infatti, un progressivo calo dell'insicurezza lavorativa. Tuttavia, fanno eccezione alcuni paesi del Sud Europa (p.es., Albania, Cipro, Grecia, Italia, Portogallo) e l'Olanda e la Polonia che registrano una tendenza in lieve crescita dell'indicatore. Tra i paesi dell'area mediterranea spiccano in particolare l'Italia e la Grecia, che evidenziano un netto peggioramento nella percezione di stabilità occupazionale nel periodo considerato. In entrambi i casi, l'indice mostra una crescita significativa, segnalando un clima di crescente preoccupazione tra i lavoratori riguardo al mantenimento del proprio impiego.

Figura 3. Indice di insicurezza lavorativa per i paesi europei (anni 2005, 2010 e 2015)



Fonte: elaborazione degli autori.

Nella tabella 3 viene invece mostrata l'insicurezza lavorativa per l'anno 2015 considerando le classi di età e la suddivisione per genere. I risultati indicano che le donne sotto i 50 anni sono maggiormente insicure rispetto al mantenimento del posto di lavoro, mentre l'indicatore si assesta su valori pressoché simili per i rispondenti over 50.

Tabella 3. Indice di insicurezza lavorativa per classe di età e genere (anno 2015)

Classi di età	**Insicurezza lavorativa (media)**		
	Uomini	**Donne**	**Totale**
<35	2,183	2,202	2,193
≥35 & ≤50	2,071	2,094	2,082
>50	1,998	1,995	1,996
Totale	2,080	2,095	2,087

Fonte: elaborazione degli autori.

Nella tabella 4 invece viene mostrata la distribuzione dell'indice di insicurezza lavorativa in base alla professione, alla classe d'età e al genere.

Tabella 4. Indice di insicurezza lavorativa per professione, classe di età e genere (anno 2015)

Professione	**Uomini**				**Donne**				**Totale**
	<35	**≥35 & ≤50**	**>50**	**Totale**	**<35**	**≥35 & ≤50**	**>50**	**Totale**	
Nessuna risposta	1,909	2,250	2,286	2,152	2,810	2,409	2,500	2,567	2,359
Forze armate	1,500	2,286	2,500	2,231	1,439	1,491	1,267	1,442	1,836
Manager	1,766	1,789	1,893	1,818	1,985	1,883	1,766	1,859	1,839
Professionisti	2,114	1,822	1,758	1,881	1,987	1,863	1,751	1,862	1,872
Tecnici e professioni assimilate	2,041	1,891	1,834	1,914	2,084	1,937	1,888	1,967	1,940
Impiegati amministrativi	2,215	2,040	1,952	2,066	2,351	2,103	1,825	2,104	2,085
Addetti ai servizi e alle vendite	2,234	2,241	2,126	2,210	2,269	2,153	2,106	2,185	2,197
Agricoltori e operati agricoli specializzati	1,807	1,989	1,693	1,820	1,824	1,896	1,664	1,770	1,795
Artigiani e operai specializzati	2,132	2,307	2,150	2,225	2,256	2,282	2,229	2,259	2,242
Conduttori di impianti e macchinari	2,328	2,531	2,563	2,489	2,309	2,207	2,087	2,193	2,341
Professioni non qualificate	2,544	2,374	2,295	2,377	2,486	2,334	2,377	2,395	2,386
Totale	2,183	2,071	1,998	2,080	2,202	2,094	1,995	2,095	2,087

Fonte: elaborazione degli autori.

L'analisi dei dati mostra che la percezione dell'insicurezza lavorativa è fortemente influenzata dal tipo di professione svolta, con variazioni significative anche in relazione all'età e al genere. Le professioni meno qualificate (es. addetti ai servizi, operai, conduttori di impianti e macchinari, professioni non qualificate) registrano i livelli più elevati di insicurezza percepita, con valori che superano costantemente la media complessiva (2,087 per gli uomini e 2,095 per le donne). In particolare, la categoria delle professioni non qualificate presenta i valori più alti in assoluto (2,386 totale), seguita da conduttori di impianti e macchinari (2,341) e artigiani e operai specializzati (2,242), riflettendo la maggiore fragilità strutturale e contrattuale che caratterizza questi lavori.

Al contrario, le professioni con maggiore qualificazione e status, come manager (1,839) e professionisti (1,872), evidenziano livelli inferiori di insicurezza, confermando il legame tra capitale umano, protezione occupazionale e stabilità percepita. In queste categorie, si osserva anche una minore variabilità tra le fasce d'età, mentre nelle professioni meno qualificate si riscontra un graduale incremento dell'insicurezza soprattutto con l'avanzare dell'età, a segnalare possibili timori legati all'obsolescenza professionale o alla minore occupabilità.

In termini di genere, le donne tendono a percepire maggiore insicurezza rispetto agli uomini in quasi tutte le categorie. Ciò è particolarmente evidente tra le impiegate amministrative e nelle professioni non qualificate, suggerendo la persistenza di disuguaglianze strutturali e condizioni lavorative meno protette per le lavoratrici. Infine, i giovani (≤35 anni) risultano essere la fascia più esposta all'insicurezza percepita, confermando le difficoltà di inserimento e stabilizzazione nel mercato del lavoro.

3.2 Metodo

Data la natura della variabile dipendente "insicurezza lavorativa" e la disponibilità dei dati per la survey EWCS 2015, è stato adottato un modello di regressione logistica ordinaria sul campione presentato in tabella 3.

In particolare, sono state formulate due specificazioni che descrivono la struttura teorica presentata in figura 1 (Modello A e Modello B)

$$Y_{i,t} = \beta_0 + \beta_p \sum_{p=1}^{P} FIP_{p_i} + \beta_k \sum_{k=1}^{K} RPC_{k_i} + \beta_h \sum_{h=1}^{H} RLC_h + \\ + \beta_j \sum_{j=1}^{J} RLS_{j_i} + \beta_w \sum_{w=1}^{W} ROST_{w_i} + \beta_z \sum_{z=1}^{Z} ROS_{z_i} + \beta_c \sum_{c=1}^{C} FIC_{c_i} + \\ + \beta_f \sum_{c=1}^{F} FIMC_{f_i} + \beta_q \sum_{q=1}^{Q} FCC_{q_i} + \varepsilon_i \qquad \text{A}$$

$$Y_{i,t} = \beta_0 + \beta_p \sum_{p=1}^{P} FIP_{p_i} + \beta_m \sum_{m=1}^{M} RILST_{m_i} + \beta_n \sum_{n=1}^{N} RIOST_{n_i} + \beta_l \sum_{l=1}^{L} RIOS_{l_i} + \\ + \beta_c \sum_{c=1}^{C} FIC_{c_i} + \beta_f \sum_{c=1}^{F} FIMC_{f_i} + \beta_q \sum_{q=1}^{Q} FCC_{q_i} + \varepsilon_i \qquad \text{B}$$

Il modello A considera le componenti "risorse del lavoro", mentre il modello B analizza le componenti "richieste del lavoro". In entrambi i modelli sono stati considerati anche i fattori individuali posizionali (FIP) riportati anche nel framework di figura 1 e alcune variabili di controllo riconducibili a tre categorie (p.es., fattori individuali, fattori a livello impresa, fattori a livello paese). Infine, in appendice viene presentato il modello completo che considera l'insieme di tutte le variabili (tabella A.1).

Per semplicità di lettura le macrocategorie sono state identificate con degli acronimi. In questo paragrafo presentiamo qui di seguito le variabili che sono state inserite in entrambe i modelli e le relative statistiche descrittive (tabella 5)

- *FIP: Fattori individuali posizionali*: includono variabili che identificano gli anni di lavoro all'interno dell'azienda (p.es., anni_lavoro), la tipologia di contratto se part-time e se dipendente o autonomo (p.es., part-time e dipendente), se il lavoro è permanente o temporaneo (p.es., temporaneo), se la mansione ha una funzione di carattere intellettuale ovvero se si tratta di un cosiddetto "colletto blu" o "colletto bianco" (p.es., blue collar).

Mentre la prima variabile è continua, le altre tre sono dummy dove 1 rappresenta la situazione di part-time, di lavoratore dipendente e di mansione colletto blu.

- *FIC: Fattori individuali di controllo*: includono il genere (p.es., genere, variabile dummy: 1 se donna); il numero di parenti (p.es., parenti, variabile continua); l'età (p.es., età in logaritmo naturale); il grado di istruzione (p.es., elevata_edu: 1 se in possesso di laurea, master o dottorato); lo stato di salute (p.es., salute: variabile count che assume valori crescenti da 1 a 5; pari a 1 se l'intervistato dichiara di avere uno stato di "pessima" salute, 5 se il rispondente rileva uno stato di salute "molto buono"); grado di soddisfazione del reddito familiare (p.es., reddito_sodd: variabile count da 0 a 5 dove 5 rappresenta la massima soddisfazione).
- *FIMC: Fattori di impresa di controllo*: includono la dimensione aziendale (p.es., dimensione, variabile dicotomica uguale a 1 se l'impresa conta più di 250 dipendenti) e se l'impresa è no-profit (p.es., no_profit che è una variabile dummy pari a 1 se l'impresa è no profit). Inoltre, sono state aggiunte come effetti fissi un numero di dummy pari ai settori Ateco.
- FCC: *Fattori di paese di controllo*: un insieme di variabili dicotomiche per paese di appartenenza del rispondente sono state inserite nel modello.

Tabella 5. Statistiche descrittive delle variabili presenti in tutti i modelli

	Variabili	Oss.	Media	Dev.Std.	Min	Max
Variabile dipendente	Job_insecurity (count)	38.565	2,09	1,29	1	5
Fattori individuali posizionali	Anni_lavoro (ln, cont.)	37.599	11,68	10,23	1	75
	Part-time (d)	40.742	0,19	0,40	0	1
	Dipendente (d)	43.276	0,82	0,39	0	1
	Temporaneo (d)	36.189	0,14	0,12	0	1
	Blue collar (d)	43.502	0,45	0,50	0	1
Fattori individuali di controllo	Genere (d)	43.841	0,50	0,50	0	1
	Parenti (cont.)	43.639	2,86	1,32	1	6
	Età (ln, cont.)	43.691	3,72	0,32	2,71	4,49
	Elevata_edu (d)	43.689	0,23	0,42	0	1
	Salute (count)	43.786	3,00	0,77	0	4
	Reddito_sodd (count)	43.448	2,74	1,30	0	5
Fattori di impresa di controllo	No_profit (d)	43.850	0,01	0,11	0	1
	Dimensione (d)	41.653	0,27	0,44	0	1

Nota: per questioni di visualizzazione non sono state inserite nelle statistiche descrittive tutte le variabili dummy relative ai settori Ateco (Agricoltura, Industria, Costruzioni, Commercio e turismo, Trasporti, Servizi finanziari, Amministrazione pubblica e difesa, Educazione, Salute e Altri servizi) e ai Paesi (Belgio; Bulgaria; Repubblica Ceca; Danimarca; Germania; Estonia; Grecia; Spagna; Francia; Irlanda; Italia; Cipro; Lettonia; Lituania; Lussemburgo; Ungheria; Malta; Paesi Bassi; Austria; Polonia; Portogallo; Romania; Slovenia; Slovacchia; Finlandia; Svezia; Regno Unito; Croazia; Macedonia del Nord; Turchia; Norvegia; Albania; Kosovo; Montenegro; Svizzera; Serbia).

4 RISULTATI

La Tabella 6 mostra le statistiche descrittive delle variabili incluse nel Modello A, mentre la tabella 7 descrive i risultati dell'analisi. In dettaglio, le macrocategorie considerate nel modello sono le seguenti:

- *RPC: Risorse personali costruttive*. La macrocategoria che rappresenta le risorse personali costruttive è rappresentata da 3 variabili che misurano: 1) la re-impiegabilità (p.es., re-impiegabilità; variabile continua che misura la percezione del rispondente rispetto alla

possibilità di trovare un nuovo lavoro in caso di perdita. Valori maggiori riflettono una insicurezza maggiore); 2) le prospettive di carriera (p.es., carriera; variabile continua che misura la percezione del lavoratore rispetto alle possibilità di carriera. Valori maggiori indicano un migliore aspettativa), 3) la formazione, a sua volta distinta in formazione autonoma (p.es., auto-formazione; variabile dummy uguale a 1 se il rispondente dichiara di essersi pagato autonomamente dei corsi di formazione), formazione sul lavoro (p.es., lavoro_formazione; variabile dummy uguale a 1 se l'intervistato dichiara di aver avuto accesso a corsi di formazione pagati dal datore di lavoro), e altro tipo di formazione (p.es., altro_formazione; variabile dicotomica pari a 1 se l'individuo dichiara di aver avuto accetto ad altri tipi di formazione).

- *RLC: Risorse relative al lavoro – Risorse chiave*. La macrocategoria include due gruppi di variabili principali. La prima prende in considerazione aspetti che misurano la significatività del lavoro, quali: l'incertezza sull'importanza del proprio lavoro (p.es., dubbi_importanza_lavoro, si tratta di una variabile count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore incertezza rispetto all'importanza del lavoro svolto), l'utilità del lavoro svolto (p.es., lavoro_utile, variabile count all'aumentare della quale si rileva una percezione maggiore dell'utilità del lavoro svolto), la percezione di aver svolto un lavoro ben fatto (p.es., lavoro_performance, variabile count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore soddisfazione legata allo svolgimento del proprio lavoro). La seconda variabile esprime il livello di fit tra il tipo di lavoro svolto e la formazione posseduta, misurando la necessità percepita di ricevere ulteriore formazione (p.es., bisogno_ulteriore_formazione, si tratta di una variabile dummy il cui valore è pari a 1 quando il rispondente rileva la necessità di ulteriore formazione per svolgere al meglio la propria mansione).
- *RLS: Risorse relative al lavoro – Risorse strutturali*. Tale macrocategoria include 11 variabili. Un primo gruppo di variabili misura complessivamente il contenuto cognitivo del lavoro. Esso include: la necessità di prendere decisioni autonome durante l'attività lavorativa (p.es., autonomia_decisioni, è una variabile dummy pari a 1 quando il rispondente ha dichiarato di dover prendere decisioni in modo autonomo rispetto alla sua mansione); il grado di monotonia lavorativa (p.es., lavoro_monotono, variabile dicotomica che assume valore pari a 1 quando l'intervistato dichiara di svolgere una mansione routinaria); il grado di complessità del lavoro (p.es., lavoro_complesso, variabile dummy uguale a 1 se il rispondente ha dichiarato di svolgere un lavoro complesso); l'opportunità fornita dal lavoro di apprendere nuove cose (p.es., apprendimento_novità, variabile dicotomica pari a 1 quando l'intervistato dichiara che l'attività lavorativa svolta richiede l'apprendimento di nuove cose). Il secondo gruppo di variabili sottende il grado di autonomia lavorativa e include: l'influenza che il lavoratore può esercitare sul proprio lavoro (p.es., influenza_lavoro, variabile count all'aumentare della quale si rileva una maggiore influenza su decisioni importanti che riguardano il proprio lavoro), la possibilità di modificare il proprio lavoro (p.es., modifica_ordine_lavoro, variabile dummy che misura la possibilità del lavoratore di scegliere o modificare l'ordire dei propri compiti. Tale variabile assume valori pari a 1 quando ciò si rende possibile), la possibilità di scelta o modifica dei metodi di lavoro (p.es., modifica_metodi_lavoro, variabile dummy pari a 1 quando il rispondente dichiara di poter modificare i propri metodi di lavoro), la possibilità di poter modificare o scegliere il ritmo o la velocità lavorativa (p.es., modifica_ritmi_lavoro, variabile dummy pari a 1 quando il rispondente ha dichiarato di poter scegliere/modificare i ritmi di lavoro), la percezione di un aumento relativo alle entrate lavorative (p.es., percezione_aumento_stipendio, si tratta di una variabile count che misura nei suoi valori più elevati una maggiore percezione di miglioramento delle entrate relative al lavoro), la percezione di un aumento dell'influenza che il rispondente ha sul proprio lavoro (p.es., percezione_aumento_influenza, anche in questo caso si tratta di una variabile count che all'aumentare misura una maggiore percezione di influenza sul proprio lavoro), una misura della percezione di un aumento dei compiti e delle responsabilità (p.es., percezione_aumento_compiti_responsabilità, variabile count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore percezione di aumento di compiti e responsabilità).

- *ROST: Risorse organizzative strutturali.* In questa categoria sono state incluse 3 variabili che esprimono tre forme di equità: 1) equità organizzativa (p.es., equità_organizzativa, variabile count che assume i valori maggiori laddove il rispondente dichiara di sentirsi trattato equamente sul luogo di lavoro sempre o quasi sempre); 2) equità distributiva (p.es., equità_distributiva, come la precedente è una misura count che vede nei valori più alti la percezione di una distribuzione equa del lavoro); 3) equità procedurale (p.es., equità_procedurale, variabile count i cui valori maggiori rappresentano la situazione di più elevata percezione di equità nella gestione dei conflitti).
- *ROS: Risorse organizzative sociali*. Si tratta di una macrocategoria inclusiva di molteplici variabili quali: il grado di collaborazione nell'ambiente di lavoro (p.es., ambiente_collaborativo, variabile count i cui valori più elevati indicano una buona collaborazione sul posto di lavoro); il grado di fiducia che la direzione ripone nei dipendenti (p.es., fiducia_dipendenti, variabile count che presenta valori maggiori in corrispondenza di elevata fiducia della direzione verso i dipendenti; la fiducia dei dipendenti nei confronti della direzione (p.es., fiducia_direzione, anche in questo caso si tratta di una variabile count secondo la quale a valori elevati corrispondono elevati livelli di fiducia nella direzione); la percezione di supporto ricevuto dal proprio capo (p.es., supporto_manageriale, variabile count per la quale a valori maggiori corrisponde un maggiore supporto ricevuto da parte del capo), e dai colleghi (p.es., supporto_colleghi, si tratta di una variabile count la cui interpretazione è uguale alla precedente). La macrocategoria include anche due misure di rappresentazione del personale: la presenza di un sindacato, consiglio dei lavoratori o un comitato similare che rappresenti i dipendenti (p.es., sindacato, variabile dummy pari a 1 se vi è presente uno delle precedenti associazioni) e la possibilità di essere rappresentati misurata rilevando la regolarità di riunioni pianificate durante le quali i dipendenti possono esprimere i propri punti di vista su quello che avviene nell'organizzazione (p.es., riunioni, variabile dicotomica da interpretare come la precedente). Un ulteriore gruppo di variabili considera la qualità del rapporto con il superiore (il cosiddetto "leader-member exchange") misurata sulla base di quanto ricevuto in termini di: aiuto (p.es., aiuto_superiore, variabile count i cui valori maggiori indicano un maggior aiuto ricevuto), valutazione del lavoro svolto (p.es., valutazione_superiore, variabile count il cui significato è uguale a quello della variabile precedente), rispetto (p.es., rispetto, variabile count da interpretare come le precedenti), elogio (p.es., elogio, variabile count la cui interpretazione è uguale alle precedenti), incoraggiamento (p.es., incoraggiamento, variabile count da interpretare come le precedenti), capacità di far lavorare insieme i dipendenti (p.es., cowork, variabile count che si interpreta come le precedenti). Infine, due variabili sono utilizzate per misurare il grado di partecipazione del dipendente ai processi decisionali: la prima considera il coinvolgimento nel migliorare l'organizzazione del lavoro e dei processi lavorativi del suo reparto e produzione (p.es., coinvolgimento, variabile count i cui valori più elevati rilevano un elevato coinvolgimento del lavoratore), mentre la seconda considera se generalmente avviene una consultazione prima della fissazione degli obiettivi (p.es., consultazione, variabile count i cui valori superiori rilevano una maggior frequenza).

Tabella 6. Statistiche descrittive delle variabili presenti nel Modello A ("risorse del lavoro")

	Variabili	Oss.	Media	Dev.Std.	Min	Max
Risorse Personali Costruttive	Re-impiegabilità (cont.)	39,343	0.54	0.28	0.2	1
	Carriera (cont.)	40,050	0.59	0.27	0.2	1
	Auto-formazione (d)	43,635	0.09	0.28	0	1
	Lavoro_formazione (d)	43,588	0.31	0.46	0	1
	Altro_formazione (d)	43,499	0.12	0.32	0	1
Risorse relative al Lavoro – Risorse Chiave	Dubbi_importanza_lavoro (count.)	43,436	0.89	1.10	0	4
	Lavoro_utile (count.)	43,331	3.34	0.90	0	4
	Lavoro_performance (d)	43,226	3.20	0.91	0	4
	Bisogno_ulteriore_formazione (d)	43,850	0.12	0.33	0	1
	Autonomia_decisioni (d)	43,523	0.82	0.38	0	1

Risorse relative al Lavoro –Risorse Strutturali	Lavoro_monotono (d)	43,399	0.48	0.50	0	1
	Lavoro_complesso (d)	43,383	0.59	0.49	0	1
	Apprendimento_novità (d)	43,439	0.69	0.46	0	1
	Influenza_lavoro (count)	42,523	2.35	1.37	0	4
	Modifica_ordine_lavoro (d)	43,537	0.67	0.47	0	1
	Modifica_metodi_lavoro (d)	43,536	0.69	0.46	0	1
	Modifica_ritmi_lavoro (d)	43,444	0.73	0.45	0	1
	Percezione_aumento_stipendio (count)	43,396	1.14	0.62	0	2
	Percezione_influenza_stipendio (count)	43,328	1.17	0.47	0	2
	Percezione_aumento_compiti_responsabilità (count)	43,552	1.29	0.52	0	2
Risorse Organizzative Strutturali	Equità_organizzativa (count)	35,521	3.19	0.94	0	4
	Equità_distributiva (count)	34,570	1.62	0.69	0	2
	Equità_procedurale (count)	34,005	1.61	0.67	0	2
Risorse Organizzative Sociali	Ambiente_collaborativo (count)	34,307	1.87	0.42	0	2
	Fiducia_dipendenti (count)	34,740	1.77	0.54	0	2
	Fiducia_direzione (count)	34,664	1.58	0.71	0	2
	Supporto_manageriale (count)	34,637	2.75	1.20	0	4
	Supporto_colleghi (count)	37,986	2.99	1.11	0	4
	Sindacato (d)	34,390	0.47	0.50	0	1
	Riunioni (d)	35,095	0.52	0.50	0	1
	Aiuto_superiore (count)	34,061	1.48	0.78	0	2
	Valutazione_superiore (count)	34,230	1.59	0.71	0	2
	Rispetto (count)	34,499	1.85	0.46	0	2
	Elogio (count)	34,410	1.58	0.71	0	2
	Incoraggiamento (count)	34,065	1.56	0.71	0	2
	Cowork (count)	33,711	1.63	0.67	0	2
	Coinvolgimento (count)	40,521	2.27	1.47	0	4
	Consultazione (count)	39,367	2.21	1.45	0	4

Tabella 7. Risultati relativi alla regressione logistica ordinaria – Modello A ("risorse del lavoro")

	Variabili	(1) Age < 35	(2) 35 ≤ Age ≤ 50	(3) 50 < Age	(4) Tutti
Fattori Individuali Posizionali	Anni_lavoro (cont.)	-0,104***	-0,029***	-0,024***	-0,029***
		(0,011)	(0,003)	(0,003)	(0,002)
	Part-time (d)	0,244***	0,245***	0,189**	0,228***
		(0,085)	(0,067)	(0,077)	(0,043)
	Dipendente (d)	-0,920	-0,262	-0,096	-0,404
		(0,662)	(0,354)	(0,521)	(0,258)
	Temporaneo (d)	1,265***	0,678**	0,518	0,854***
		(0,384)	(0,329)	(0,343)	(0,208)
	Blue_collar (d)	0,072	-0,008	0,125**	0,037
		(0,067)	(0,049)	(0,063)	(0,033)
Risorse Personali Costruttive	Re-impiegabilità (cont.)	-0,152	0,041	0,183	0,041
		(0,121)	(0,089)	(0,114)	(0,059)
	Carriera (cont.)	-0,531***	-0,022	0,008	-0,139**
		(0,137)	(0,104)	(0,131)	(0,068)
	Auto-formazione (d)	0,248**	0,208**	0,186	0,218***
		(0,105)	(0,085)	(0,129)	(0,058)
	Lavoro_formazione (d)	0,062	0,049	0,020	0,040
		(0,063)	(0,048)	(0,063)	(0,032)
	Altro_formazione (d)	0,145	-0,045	0,051	0,025
		(0,090)	(0,065)	(0,087)	(0,045)
Risorse relative al Lavoro – risorse Chiave	Dubbi_importanza_lavoro (count)	0,234***	0,171***	0,196***	0,193***
		(0,029)	(0,023)	(0,029)	(0,015)
	Lavoro_utile (count)	-0,074*	-0,068**	-0,100**	-0,077***
		(0,041)	(0,033)	(0,041)	(0,021)
	Lavoro_performance (d)	0,003	-0,090***	-0,051	-0,052**
		(0,042)	(0,032)	(0,040)	(0,021)
	Bisogno_ulteriore_formazione (d)	0,055	0,284***	0,252***	0,206***
		(0,083)	(0,066)	(0,089)	(0,044)
Risorse relative al Lavoro – risorse Strutturali	Autonomia_decisioni (d)	0,031	-0,048	0,056	0,000
		(0,077)	(0,062)	(0,077)	(0,040)
	Lavoro_monotono (d)	-0,041	0,027	0,021	0,008
		(0,058)	(0,045)	(0,057)	(0,030)
	Lavoro_complesso (d)	-0,035	-0,075	0,096	-0,019
		(0,065)	(0,051)	(0,066)	(0,034)

	Apprendimento_novità (d)	0,168**	0,047	0,114	0,104***
		(0,073)	(0,055)	(0,070)	(0,037)
	Influenza_lavoro (count)	-0,037	0,012	-0,018	-0,014
		(0,031)	(0,024)	(0,030)	(0,016)
	Modifica_ordine_lavoro (d)	-0,111	-0,075	-0,026	-0,084**
		(0,068)	(0,055)	(0,073)	(0,036)
	Modifica_metodi_lavoro (d)	-0,054	0,032	0,075	0,021
		(0,072)	(0,055)	(0,076)	(0,037)
	Modifica_ritmi_lavoro (d)	-0,111	-0,060	-0,134*	-0,084**
		(0,070)	(0,052)	(0,072)	(0,036)
	Percezione_aumento_stipendio (count)	-0,239***	-0,244***	-0,215***	-0,233***
		(0,052)	(0,039)	(0,052)	(0,026)
	Percezione_aumento_influenza (count)	-0,019	-0,117**	-0,140**	-0,098***
		(0,069)	(0,053)	(0,070)	(0,036)
	Percezione_aumento_compiti_responsabilità (count)	0,070	0,073	-0,042	0,041
		(0,065)	(0,047)	(0,060)	(0,032)
Risorse Organizzative STrutturali	Equità_organizzativa (count)	-0,142***	-0,191***	-0,145***	-0,167***
		(0,041)	(0,032)	(0,039)	(0,021)
	Equità_distributiva (count)	0,079	0,004	-0,147***	-0,012
		(0,051)	(0,038)	(0,048)	(0,025)
	Equità_procedurale (count)	-0,090	-0,005	-0,063	-0,038
		(0,056)	(0,042)	(0,053)	(0,028)
Risorse Organizzative Sociali	Ambiente_collaborativo (count)	-0,058	0,138**	0,039	0,059
		(0,078)	(0,058)	(0,073)	(0,039)
	Fiducia_dipendenti (count)	-0,041	0,091*	0,071	0,050
		(0,064)	(0,047)	(0,062)	(0,032)
	Fiducia_direzione (count)	0,027	-0,177***	-0,039	-0,095***
		(0,057)	(0,040)	(0,052)	(0,027)
	Supporto_manageriale (count)	-0,041	-0,037	-0,008	-0,036**
		(0,038)	(0,027)	(0,032)	(0,018)
	Supporto_colleghi (count)	-0,034	-0,001	0,018	0,001
		(0,040)	(0,027)	(0,034)	(0,018)
	Sindacato (d)	0,017	-0,106**	0,068	-0,023
		(0,067)	(0,051)	(0,069)	(0,034)
	Riunioni (d)	-0,067	-0,019	-0,120*	-0,058*
		(0,061)	(0,049)	(0,062)	(0,032)
	Aiuto_superiore (count)	0,017	0,062*	0,012	0,034
		(0,048)	(0,036)	(0,045)	(0,024)
	Valutazione_superiore (count)	0,002	0,051	0,098*	0,056**
		(0,058)	(0,042)	(0,055)	(0,028)
	Rispetto (count)	-0,058	-0,193***	-0,012	-0,105***
		(0,076)	(0,058)	(0,075)	(0,039)
	Elogio (count)	-0,021	-0,050	0,004	-0,024
		(0,060)	(0,041)	(0,054)	(0,028)
	Incoraggiamento (count)	-0,069	-0,011	-0,061	-0,039
		(0,059)	(0,044)	(0,058)	(0,030)
	Cowork (count)	0,058	0,069	0,083	0,073**
		(0,058)	(0,043)	(0,055)	(0,029)
	Coinvolgimento (count)	-0,000	-0,050**	-0,034	-0,032**
		(0,028)	(0,021)	(0,026)	(0,014)
	Consultazione (count)	-0,018	-0,023	-0,008	-0,012
		(0,027)	(0,021)	(0,026)	(0,014)
Fattori Individuali di Controllo	Genere (d)	0,077	0,151***	0,096	0,107***
		(0,061)	(0,047)	(0,063)	(0,031)
	Parenti (cont.)	-0,029	-0,061***	-0,061**	-0,058***
		(0,023)	(0,017)	(0,025)	(0,011)
	Età (ln, cont.)	0,882***	0,589***	-0,020	0,333***
		(0,222)	(0,201)	(0,416)	(0,064)
	Elevata_edu (d)	0,059	0,037	-0,119	0,028
		(0,071)	(0,057)	(0,079)	(0,038)
	Salute (count)	-0,110**	-0,158***	-0,180***	-0,145***
		(0,047)	(0,033)	(0,042)	(0,022)
	Reddito_sodd (count)	-0,178***	-0,163***	-0,201***	-0,180***
		(0,029)	(0,021)	(0,027)	(0,014)
Fattori di Controllo a livello Impresa	No_profit (d)	-0,238	0,309	0,009	0,078
		(0,356)	(0,221)	(0,229)	(0,142)
	Dimensione (d)	0,030	-0,043	-0,132**	-0,052
		(0,069)	(0,052)	(0,065)	(0,034)
	/cut1	-0,529	-0,851	-2,672	-1,697***
		(1,036)	(0,886)	(1,807)	(0,402)
	/cut2	0,535	0,265	-1,651	-0,636
		(1,037)	(0,885)	(1,806)	(0,402)
	/cut3	1,578	1,324	-0,642	0,393

		(1,038)	(0,885)	(1,806)	(0,402)
	/cut4	2,788***	2,533***	0,508	1,575***
		(1,040)	(0,885)	(1,807)	(0,402)
	Osservazioni	5.187	9.010	5.656	19.853
FCP	Paese (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
FCI	Ateco (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
	Numero di categorie	5	5	5	5
	Wald chi2	1074	1858	1263	3860
	Pseudo R2	0,0848	0,0850	0,0927	0,0810

Errori standard robusti in parentesi
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Le variabili del modello B sono presentate nella tabella 8 e nella successiva (tabella 9) vengono presentati i risultati delle regressioni. Per quanto concerne le misure considerate, seguendo lo schema presentato in figura 1, esse sono state raggruppate nelle seguenti macrocategorie:

- *RILST: Richieste relative al lavoro – Richieste strutturali.* Le prime due variabili considerate in questa macrocategoria riguardano il carico di lavoro misurato attraverso: le ore lavorate settimanali (p.es., ore_lavoro_settimana, variabile continua misurata in logaritmo naturale) e i cambiamenti percepiti nell'orario di lavoro negli ultimi 12 mesi (p.es., cambiamento_ore_lavoro, variabile count i cui valori maggiori rappresentano una percezione di elevato aumento del carico di ore lavorate negli ultimi 12 mesi). La seconda variabile misura l'interdipendenza del lavoro svolto con altri task (p.es., interdipendenza, variabile continua calcolata come indicatore composito di 5 domande che considerano la percezione che il lavoratore ha rispetto alla dipendenza della sua mansione dal lavoro svolto dagli altri colleghi, da richieste dirette di persone come clienti, passeggeri, alunni, pazienti ecc., dal raggiungimento di determinati livelli di produzione o di prestazioni lavorative, dalla velocità automatica di una macchina o dallo spostamento di un prodotto, dal controllo del superiore. Valori più elevati rappresentano una interdipendenza maggiore). Un ulteriore set di variabili inserite nella macrocategoria catturano la pressione lavorativa attraverso la rilevazione della misura in cui la mansione richiede ritmi di lavoro elevati e tempi ristretti (p.es., ritmi_lavoro e tempi_ristretti, variabili count i cui valori più elevati rappresentano una maggiore pressione); il grado di interruzione del lavoro (p.es., interruzioni_lavoro, variabile count i cui valori maggiori rappresentano una frequenza superiore) e gli effetti di tali interruzioni sul lavoro svolto (p.es., effetti_interruzioni, variabile count i cui valori superiori indicano un effetto migliorativo). Un set di variabili che rientrano in tale macrocategoria attiene alla sfera emozionale del lavoratore sul lavoro: la frequenza con cui il lavoratore ha la percezione di trovarsi in situazioni emotivamente perturbanti a livello soggettivo (p.es., lavoro_emozioni, variabile continua che identifica nei valori maggiori una maggiore frequenza di situazioni emotive perturbanti); la possibilità che la mansione lavorativa richieda di occuparsi di clienti, pazienti, alunni, ecc. in una condizione di rabbia (p.es., lavoro_arrabbiato, variabile continua da interpretarsi come la precedente); la frequenza con la quale il lavoratore si trova a dover nascondere le proprie emozioni sul luogo di lavoro (p.es., lavoro_emozioni_nascoste, variabile count che si interpreta come le precedenti). Un ulteriore gruppo di variabili è incluso quale misura della percezione sia del rischio fisico (p.es., rischio_fisico, variabile continua costruita come indicatore composito di più fattori al cui aumentare, si incrementa la frequenza del rischio percepito. In particolare, tali fattori riguardano la frequenza in cui accadono le seguenti situazioni: posizioni dolorose o stancanti, sollevare o spostare persone, trasporto o spostamento di carichi pesanti, stare seduti, movimenti ripetitivi della mano o del braccio), che del rischio cognitivo e della relazione sul lavoro (p.es., rischio_cognitivo, variabile continua costruita e da interpretarsi come la precedente. In questo caso, la domanda della survey considera la frequenza in cui accadono le seguenti situazioni: essere a diretto contatto con persone che non sono impiegate nel suo posto di lavoro, ad esempio clienti; occuparsi di clienti,

pazienti, alunni, ecc. arrabbiati; trovarsi in situazioni emotivamente perturbanti a livello soggettivo). Infine, è stata inserita una variabile che misura l'intensità tecnologica del lavoro (p.es., intensità_ict, variabile count i cui valori maggiori identificano una frequenza di utilizzo di tecnologia più elevata).

- *RIOST: Richieste organizzative – Richieste strutturali*. Questa macrocategoria analizza cambiamenti strutturali dell'organizzazione del lavoro che sono stati rilevati attraverso due variabili: la prima considera se negli ultimi 3 anni si sono verificate ristrutturazioni/riorganizzazioni aziendali che hanno comportato modifiche alla mansione lavorativa (p.es., ristrutturazione_impresa, variabile dummy che assume valore 1 in caso di avvenuta ristrutturazione/riorganizzazione),; la seconda serve a cogliere effetti di downsizing, msiurando variazioni nel numero di dipendenti negli ultimi tre anni (p.es., aumento_dipendenti, variabile count i cui valori maggiori indicato un aumento più significativo).
- *RIOS: Richieste organizzative – Richieste sociali*. L'ultima macrocategoria considerata in questa specificazione del modello riguarda l'ambiente di lavoro dal punto di vista sociale. In particolare, la prima variabile considera la possibilità che il lavoratore sia stato esposto a situazioni di violenza fisica (p.es., violenza_fisica, variabile dummy che assume valore pari a 1 nel caso in cui la situazione si sia verificata) e molestie sessuali (p.es., molestie, variabile dummy da interpretare come nel caso precedente).

Tabella 8. Statistiche descrittive delle variabili presenti nel Modello B ("richiste del lavoro")

	Variabili	Oss.	Media	Dev.Std.	Min	Max
Richieste relative al Lavoro – Richieste Strutturali	Ore_lavoro_settimana (ln)	42.372	3,53	0,53	0	4,84
	Cambiamento_ore_lavoro (count)	43.475	1,11	0,50	0	2
	Interdipendenza (cont.)	43.850	0,31	0,46	0	1
	Ritmi_elevati (count)	43.596	2,55	2,02	0	6
	Tempi_ristretti (count)	43.538	2,61	2,05	0	6
	Interruzioni_lavoro (count)	43.609	1,16	0,90	0	3
	Effetti_interruzioni (count)	33.430	1,83	0,96	1	9
	Lavoro_emozioni (cont.)	43.665	0,07	0,16	0	0,86
	Lavoro_arrabbiato (cont.)	43.636	0,23	0,26	0	0,86
	Lavoro_emozioni_nascoste (count)	42.297	1,76	1,43	0	4
	Rischio_fisico (cont.)	43.781	0,26	0,14	0	0,86
	Rischio_cognitivo (cont.)	43.785	0,25	0,19	0	0,86
	Intensità_ict (count)	43.694	0,87	0,90	0	2
Richieste Organizzative – Richieste Strutturali	Ristrutturazione_impresa (d)	41.738	0,22	0,41	0	1
	Aumento_dipendenti (count)	41.285	3,00	0,82	1	5
Richieste Organizzative – Richieste Sociali	Violenza_fisica (d)	43.726	0,02	0,13	0	1
	Molestie (d)	43.709	0,01	0,09	0	1

Tabella 9. Risultati relativi alla regressione logistica ordinaria – Modello B ("richieste del lavoro")

	Variabili	(1) Age < 35	(2) 35 ≤ Age ≤ 50	(3) 50 < Age	(4) Tutti
Fattori Individuali Posizionali	Anni_lavoro (ln, cont.)	-0,102***	-0,034***	-0,029***	-0,034***
		(0,011)	(0,003)	(0,003)	(0,002)
	Part-time (d)	0,289***	0,225***	0,318***	0,257***
		(0,094)	(0,074)	(0,092)	(0,048)
	Dipendente (d)	0,693	0,376	-0,574	0,072
		(0,689)	(0,434)	(0,488)	(0,312)
	Temporaneo (d)	1,526***	0,835***	1,058**	1,180***
		(0,369)	(0,295)	(0,468)	(0,212)
	Blue_collar (d)	-0,102***	-0,034***	-0,029***	-0,034***
		(0,011)	(0,003)	(0,003)	(0,002)
RIchieste relative al Lavoro – Richieste Strutturali	Ore_lavoro_settimana (ln)	0,133*	-0,042	0,125*	0,040
		(0,068)	(0,050)	(0,065)	(0,034)
	Cambiamento_ore_lavoro (count)	-0,095	-0,106	0,089	-0,058
		(0,093)	(0,083)	(0,099)	(0,051)
	Interdipendenza (cont.)	-0,017	-0,062	-0,142**	-0,071**

		(0,060)	(0,046)	(0,066)	(0,032)
	Ritmi_elevati (count)	-0,005	0,189***	0,145**	0,120***
		(0,058)	(0,046)	(0,061)	(0,031)
	Tempi_ristretti (count)	-0,005	0,005	0,009	0,004
		(0,020)	(0,015)	(0,020)	(0,010)
	Interruzioni_lavoro (count)	0,050**	0,041***	0,017	0,037***
		(0,020)	(0,015)	(0,019)	(0,010)
	Effetti_interruzioni (count)	0,028	-0,023	0,048	0,002
		(0,044)	(0,033)	(0,044)	(0,022)
	Lavoro_emozioni (cont.)	0,067**	0,004	-0,012	0,014
		(0,030)	(0,026)	(0,033)	(0,017)
	Lavoro_arrabbiato (cont.)	0,629***	0,736***	0,331	0,560***
		(0,207)	(0,173)	(0,236)	(0,113)
	Lavoro_emozioni_nascoste (count)	0,481**	0,761***	0,491**	0,610***
		(0,196)	(0,156)	(0,212)	(0,104)
	Rischio_fisico (continua)	0,135***	0,104***	0,041*	0,097***
		(0,023)	(0,018)	(0,022)	(0,012)
	Rischio_cognitivo (continua)	-0,163	-0,119	0,455*	0,035
		(0,247)	(0,185)	(0,235)	(0,124)
	Intensità_ict (count)	-0,913***	-1,116***	-0,830***	-0,963***
		(0,316)	(0,240)	(0,309)	(0,160)
	Ristrutturazione_impresa (d)	0,100	0,266***	0,289***	0,229***
RIchieste Organizzative – richieste STrutturali		(0,072)	(0,050)	(0,064)	(0,034)
	Aumento_dipendenti (count)	-0,206***	-0,231***	-0,247***	-0,228***
		(0,035)	(0,025)	(0,033)	(0,017)
	Violenza_fisica (d)	-0,100	-0,209	0,153	-0,089
RIchieste Organizzative – richieste Sociali		(0,196)	(0,165)	(0,219)	(0,109)
	Molestie (d)	0,422	0,267	0,457	0,350**
		(0,276)	(0,200)	(0,280)	(0,140)
	Genere (d)	0,040	0,145***	0,059	0,087***
		(0,062)	(0,048)	(0,063)	(0,032)
	Parenti (cont,)	-0,049**	-0,049***	-0,066***	-0,060***
		(0,023)	(0,017)	(0,025)	(0,012)
	Età (ln, cont.)	0,679***	0,402**	-0,354	0,275***
Fattori Individuali di Controllo		(0,224)	(0,199)	(0,414)	(0,064)
	Elevata_edu (d)	-0,005	0,011	-0,107	-0,002
		(0,070)	(0,056)	(0,075)	(0,037)
	Salute (count)	-0,236***	-0,183***	-0,177***	-0,187***
		(0,046)	(0,033)	(0,042)	(0,022)
	Reddito_sodd (count)	-0,222***	-0,227***	-0,185***	-0,212***
		(0,028)	(0,021)	(0,027)	(0,014)
	No_profit (d)	-0,125	0,260	-0,025	0,090
Fattori di Controllo a livello Impresa		(0,358)	(0,198)	(0,217)	(0,135)
	Dimensione (d)	0,031	-0,128**	-0,165***	-0,092***
		(0,067)	(0,050)	(0,063)	(0,033)
	/cut1	0,831	-0,595	-3,678**	-1,045**
		(1,108)	(0,973)	(1,819)	(0,475)
	/cut2	1,880*	0,500	-2,676	-0,001
		(1,109)	(0,973)	(1,818)	(0,475)
	/cut3	2,906***	1,493	-1,727	0,978**
		(1,110)	(0,973)	(1,817)	(0,475)
	/cut4	4,092***	2,707***	-0,650	2,138***
		(1,112)	(0,973)	(1,819)	(0,475)
	Osservazioni	5.043	8.843	5.594	19.480
FCP	Paese (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
FCI	Ateco (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
	Numero di categorie	5	5	5	5
	Wald chi2	849,7	1601	1108	3283
	Pseudo R2	0,0676	0,0765	0,0850	0,0717

Errori standard robusti in parentesi
*** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

5 DISCUSSIONE

I fattori posizionali, considerati in entrambi i modelli A e B, confermano approssimativamente gli stessi risultati, suggerendo la loro robustezza, ad eccezione della variabile Blue_collar che risulta significativa e positiva nel modello A per gli over 50 e negativa nel modello B per tutte le

classi di età. All'aumentare degli anni lavorati (p.es., Anni_lavoro) diminuisce l'insicurezza lavorativa per tutte le età, evidenziando come la seniority agisca stabilmente come fattore protettivo, sia come risorsa interna (mod. A) sia come barriera contro le richieste (mod. B). Per i lavoratori senior (50+) questo risultato è particolarmente rilevante perché evidenzia che l'esperienza accumulata funge da ancoraggio identitario e professionale riducendo la percezione di vulnerabilità, anche in contesti di pressione o cambiamento.

L'essere occupati part-time è sistematicamente associato a maggiore insicurezza lavorativa percepita, riflettendo la natura precaria di molte posizioni part-time, che non offrono né le risorse né le garanzie adeguate a fronteggiare le richieste del lavoro. La coerenza tra i modelli A e B sembra indicare che il part-time sia percepito sia come una mancanza di risorse, sia come un'esposizione maggiore a richieste non sostenute da adeguata sicurezza e nel caso degli over 50, spesso ricollocati in posizioni part-time post-ristrutturazioni o pensionamenti anticipati, tale vulnerabilità percepita può essere maggiore in contesti di pressione o cambiamento. Inoltre, sebbene la survey non fornisca indicazioni al riguardo, è plausibile che – data l'influenza negativa sulla JI – molto di questo lavoro part-time sia di natura "involontaria", una forma di lavoro in crescita tra i lavoratori senior (come abbiamo visto all'inizio del lavoro).

Risultati analoghi si rilevano nei due modelli rispetto allo stato di lavoratore dipendente (p.es., Dipendente): la relazione con la JI non è statisticamente significativa in entrambi i modelli. Si tratta di un risultato controintuitivo, dal momento che ci si aspetta che la dipendenza da un'organizzazione sia vissuto come un fattore di protezione rispetto ai lavoratori autonomi. Questa evidenza sottolinea la necessità di ulteriori indagini, dal momento che studi comparativi tra lavoratori dipendenti ed autonomi sono ancora inesistenti.

Al contrario, nel caso di lavoro dipendente, una differenza statisticamente significativa esiste tra lavoro a tempo indeterminato e lavoro precario. Infatti, l'analisi mostra che l'essere lavoratore temporaneo (p.es., Temporaneo) aumenta la JI per i giovani (in entrambi i modelli), per la classe mediana (in entrambi i modelli) e per gli anziani (solo nel modello B).

Infine, per quanto attiene al tipo di mansione (p.es., Blue_collar), nel modello A essere colletto blu è associato ad una maggiore percezione di insicurezza lavorativa solo per i senior, che perciò si sentono meno protetti, mentre nel modello B emerge un effetto significativo e negativo per tutte le classi di età, risultato che suggerisce una diminuzione dell'insicurezza lavorativa per coloro che hanno mansioni meno specializzate, un risultato controintuitivo che suggerisce la necessità di ulteriori approfondimenti.

Per quanto concerne i fattori individuali e di impresa considerati nei due modelli, i risultati concordano, seppure con qualche differenza di significatività tra le classi. Le donne della classe d'età centrale rilevano una maggiore insicurezza (p.es., Genere), mentre la convivenza con un numero maggiore di parenti (p.es., Parenti) è in grado di mitigare lo stato di incertezza sulla continuità lavorativa. All'aumentare dell'età (p.es., Età), aumenta l'insicurezza lavorativa, ma non per i lavoratori anziani (over 50). Essere in buona salute e considerare il reddito familiare soddisfacente fanno decrescere l'incertezza (p.es., Salute e Reddito_sodd), così come lavorare dentro una grande impresa (p.es., Dimensione), benché quest'ultima impresa non mostri livelli di significatività particolarmente importanti.

Il modello A prende in considerazione i driver dell'insicurezza lavorativa "risorse del lavoro". Nell'ambito delle risorse personali costruttive in grado di fungere da fattori protettivi riducendo la percezione di insicurezza lavorativa emerge solo la percezione di opportunità di carriera (p.es., Carriera), sebbene questo risulti verificato solo per i lavoratori più giovani (under 35). Interessante rilevare che la re-impiegabilità percepita non abbia alcun effetto statisticamente significativo sull'insicurezza lavorativa, il che suggerisce che per tutti i lavoratori conti di più la stabilità del contesto attuale piuttosto che la possibilità di cambiare lavoro, o che essi ritengano in ogni caso difficile il ricollocamento e quindi non lo considerino un'opzione rassicurante.

Il risultato più interessante è legato alla formazione. Infatti, quella erogata dall'azienda non sembra fungere un ruolo significativo, suggerendo che non sia percepita dai lavoratori di tutte le fasce d'età come una forma di "protezione" e un segnale di investimento da parte dell'azienda. Al contempo, emerge che maggiore è la formazione autonoma, maggiore risulta la percezione di insicurezza lavorativa per tutti i lavoratori eccetto per quelli maturi (p.es., Auto-formazione). Tale

risultato suggerisce che coloro che percepiscono una maggiore insicurezza lavorativa sono anche i lavoratori che autonomamente decidono di seguire corsi di formazione, in particolare per coloro che hanno età inferiore ai 50 anni.

Tra le risorse chiave relative al lavoro, una minore incertezza sull'importanza del proprio lavoro è associata ad una minore insicurezza lavorativa (p.es., Dubbi_importanza_lavoro), e questo effetto è più pronunciato nei giovani che nei lavoratori over 50. Similmente, all'aumentare dell'utilità percepita del proprio lavoro, diminuisce l'insicurezza lavorativa per i rispondenti di tutte le età (p.es., Lavoro_utile) con un effetto più forte per i lavoratori maturi. Tale risultato suggerisce che, se per i giovani il senso del lavoro svolto gioca un ruolo centrale nel sentirsi stabili e integrati, per i lavoratori senior diventa più importante il contributo fornito. Infine, ottenere buone performance sul lavoro diminuisce l'insicurezza lavorativa, ma solo per la classe d'età media.

Interessante è il ruolo giocato dal bisogno di formazione ulteriore per migliorare lo svolgimento della propria mansione (p.es., Bisogno_ulteriore_formazione), che si associa positivamente alla job insecurity: la percezione di non essere pienamente aggiornati o qualificati accresce la sensazione di precarietà. In questo senso, l'investimento formativo costante si configura non solo come un fattore di sviluppo professionale, ma anche come una misura preventiva rispetto alla percezione di instabilità lavorativa soprattutto al crescere dell'età (la variabile risulta significativa e positiva per le due classi di età più elevate), suggerendo la necessità di una maggiore specializzazione.

Tra le risorse strutturali relative alle condizioni lavorative quotidiane, per la classe di età più giovane la possibilità di apprendere nuove cose durante lo svolgimento dell'attività lavorativa (p.es., Apprendimento_novità) risulta un predittore positivo della job insecurity, mentre questo fattore non risulta rilevante per le altre classi di età. Nel caso dei lavoratori senior, piuttosto che la flessibilità nell'organizzazione dei compiti, è la possibilità di scegliere e/o modificare i ritmi lavorativi a giocare un ruolo centrale nel diminuire l'insicurezza lavorativa (p.es., Modifica_ritmi_lavoro), probabilmente perché diventa importante poter adattare l'intensità lavorativa alle proprie capacità fisiche. In generale, per i lavoratori della classe media e per gli over 50 la percezione di un aumento del grado di influenza sul proprio lavoro (p.es., Percezione_aumento_influenza), quale espressione di una condizione di "empowerment" mostra un effetto mitigatorio sulla job insecurity. Infine, a prescindere dal fattore età, la percezione di un aumento dello stipendio (p.es., Percezione_aumento_stipendio) è in grado di ridurre l'incertezza.

Tra le risorse organizzative strutturali, lo studio ha preso in esame tre forme di equità, ovvero organizzativa, distributiva e procedurale. Al riguardo, emerge che la percezione di equità organizzativa (p.es., Equità_organizzativa) ha un effetto significativo e negativo sull'insicurezza lavorativa in tutte le classi di età, suggerendo che pratiche organizzative eque – come la trasparenza nelle regole, la coerenza nel trattamento, e correttezza nei processi decisionali generali – sono efficaci nel ridurre l'incertezza indipendentemente dall'età, trasferendo ai lavoratori un senso di maggiore stabilità e minore minaccia. L'equità distributiva rispetto alle risorse come salari, premi, riconoscimenti (p.es., Equità_distributiva) mostra invece un effetto significativo e negativo solo per gli over 50, evidenziano l'importanza che sentirsi equamente retribuiti e riconosciuti accresca la sicurezza psicologica sul lavoro.

Per quanto attiene alle risorse organizzative sociali i lavoratori di mezza età (35–50 anni) risultano essere la fascia più sensibile, mostrando effetti sia protettivi che minacciosi rispetto all'insicurezza lavorativa. Un risultato controintuitivo riguarda il grado di collaborazione percepito tra i colleghi (p.es., Ambiente_collaborativo) e il grado di fiducia del management nei confronti dei dipendenti (p.es., Fiducia_dipendenti). L'analisi, infatti, suggerisce che all'aumentare di queste variabili aumenti anche l'insicurezza lavorativa per la classe di età media. Quanto ottenuto meriterà un'analisi approfondita, anche in relazione alla letteratura esistente. In un contesto collaborativo, questa fascia potrebbe percepire competizione latente o mancanza di controllo individuale, con un senso di vulnerabilità anziché sicurezza, mentre una maggiore fiducia potrebbe essere vissuta come maggiore responsabilità senza garanzie, o come una forma di "abbandono mascherato" (meno controllo = meno supporto). Al contrario, la fiducia nella direzione (p.es., Fiducia_direzione) riduce l'incertezza lavorativa. La presenza di un organo di rappresentanza come un sindacato o comitato (p.es., Sindacato) riduce l'insicurezza,

evidenziando come la possibilità di essere rappresentati sia visto come un argine concreto a possibili minacce occupazionali in una fase cruciale della carriera, mentre i giovani potrebbero essere meno coinvolti nei canali sindacali e gli over 50 potrebbero preferire altre forme di sicurezza (es. tutela legale). Inoltre, per i lavoratori anziani, avere voce nei processi organizzativi attraverso l'organizzazione di riunioni (p.es., Riunioni) può rafforzare il senso di inclusione e continuità, diminuendo la percezione di marginalizzazione.

Risultati fortemente controintuivi emergono con riferimento alla natura e qualità della relazione tra il lavoratore ed il proprio superiore. Infatti, per la classe di età media, la percezione di ricevere aiuto dal capo (p.es., Aiuto_superiore) aumenta l'insicurezza lavorativa, forse perché esso potrebbe essere interpretato come segnale di inadeguatezza, o di mancata autonomia, generando insicurezza. Un discorso analogo riguarda gli over 50, per i quali la valutazione del lavoro svolto crea incertezza (p.es., Valutazione_superiore), potendo il feedback essere vissuto come valutazione critica, minacciando la stabilità percepita. Infine, il rispetto ottenuto dal superiore e il coinvolgimento del lavoratore nei processi decisionali riducono l'insicurezza lavorativa (p.es., Rispetto e Coinvolgimento): nel primo caso, il rispetto è probabilmente percepito come riconoscimento di competenza, importante in una fase lavorativa centrale, mentre essere coinvolti nelle decisioni dà senso di controllo e autoefficacia, cruciali i una fascia di età che maggiormente vive le pressioni di una doppia responsabilità (carriera e vita privata).

I risultati del modello B considerano invece le variabili "richieste del lavoro" e la prima macrocategoria rappresentata nel modello è legata alle richieste strutturali relative al lavoro. L'aumento delle ore di lavoro nella settimana accresce l'insicurezza lavorativa per i lavoratori più giovani e per i più anziani (p.es., Ore_lavoro_settimana). Per la classe di età più adulta, l'interdipendenza del lavoro svolto da quello di altri task (p.es., Interdipendenza) contribuisce a diminuire l'incertezza, probabilmente perché accresce la consapevolezza della bassa sostituibilità del lavoratore stesso o della difficoltà di ricostituire meccanismi di coordinamento necessari per gestire tali interdipendenze nel caso di sostituzione o licenziamento. Per quanto concerne le caratteristiche del lavoro, se tempi ristretti, da soli, non sembrano influenzare la percezione di insicurezza, la pressione sul lavoro dettata da ritmi elevati (p.es., Ritmi_elevati) accresce l'insicurezza lavorativa, denotando come essi si possano sentire meno attrezzati a gestire tali pressioni, interpretandole come rischio di fallimento e quindi instabilità. Infine, una serie di variabili evidenzia il ruolo centrale giocato dalla sfera emotiva. I risultati mostrano che trovarsi in situazioni emotive perturbanti, lavorare a contatto con soggetti arrabbiati e in situazioni in cui è necessario nascondere le emozioni accresce l'insicurezza lavorativa (p.es., Lavoro_emozioni; Lavoro_arrabbiato; Lavoro_emozioni_nascoste). Infatti, gestire carichi emotivi è percepito come una fonte di stress e vulnerabilità, specie nelle fasi iniziali e centrali della carriera, mentre l'instabilità relazionale derivante da interazioni ostili può generare senso di precarietà. Infine, reprimere le emozioni può essere considerata una richiesta invisibile, che grava soprattutto sui giovani, meno inclini a mascherare uno stato di disagio. Sono incluse tra le richieste relative al lavoro, due ulteriori variabili composite, la prima indicativa del rischio fisico (p.es., Rischio_fisico) e la seconda volta a misurare il rischio cognitivo ((p.es., Rischio_cognitivo). Per quanto attiene alla prima, essa aumenta l'insicurezza per tutte le classi di età. Rispetto al rischio cognitivo, inteso come impegno mentale, all'aumentare di tale rischio l'insicurezza lavorativa aumenta, ma solo per gli over 50. Ciò suggerisce che l'impegno cognitivo è probabilmente vissuto come una sfida. Infine, all'aumentare dell'intensità tecnologica (p.es., Intensità_ict) diminuisce l'insicurezza lavorativa per i lavoratori di tutte le età. Tale risultato riflette come l'uso delle tecnologie possa essere percepito come vantaggio competitivo o segno di adattabilità, proprio nella fase in cui l'obsolescenza è una preoccupazione concreta.

Tra le richieste strutturali organizzative processi di ristrutturazione di impresa (p.es., Ristrutturazione_impresa) contribuiscono a peggiorare l'insicurezza lavorativa per i lavoratori con età superiore a 35, mentre processi di downsizing (Aumento_dipendenti), ovvero di riduzione dell'organico, diminuiscono la percezione di incertezza per tutte le classi di età. Infine, con riferimento al contesto sociale, nessun variabile considerata è risultata significativa per tutte le classi di età.

6 CONCLUSIONI

Il presente lavoro ha analizzato le determinanti dell'insicurezza lavorativa facendo riferimento al modello "Job Demands–Resources" (JD-R) attraverso la costruzione di due modelli distinti ma complementari: il modello A, centrato sulle risorse del lavoro, e il modello B, focalizzato sulle richieste lavorative. L'analisi ha utilizzato i dati della European Working Conditions Survey (EWCS), offrendo una lettura articolata del fenomeno in funzione dell'età, distinguendo tre classi: under 35, 35–50 e over 50 e rilevando i fattori protettivi e di rischio specifici per i lavoratori maturi.

L'analisi econometrica ha rivelato che la seniority lavorativa rappresenta una risorsa trasversale a tutte le classi, mentre la condizione part-time rappresenta un fattore chiaro di vulnerabilità per i lavoratori maturi. Per i senior, inoltre, il lavoro temporaneo rappresenta un fattore di latente fragilità, specialmente in contesti instabili o ad alta pressione.

Tuttavia, alcune variabili mostrano effetti controversi. Ad esempio, la mansione svolta presenta associazioni controintuitive che richiederebbero ulteriori analisi interattive, ad esempio con il genere o il settore produttivo.

Tra le risorse, si osservano forti differenze tra fasce d'età. Le risorse sociali e organizzative (es. supporto del superiore, fiducia tra colleghi) sono poco rilevanti per i giovani ma hanno un impatto significativo nella fascia 35–50. Tuttavia, nei senior, il supporto percepito da parte del management può aumentare il senso di insicurezza, probabilmente perché vissuto come indicatore di debolezza o dipendenza.

Il senso del lavoro svolto rappresenta invece un fattore protettivo comune, con funzioni diverse: integrazione per i giovani, riconoscimento per i senior. La formazione assume una doppia valenza: risorsa per l'intera carriera, ma anche segnale di fragilità se richiesta in età avanzata, indicando la necessità di percorsi personalizzati e continuativi per gli over 50. In tabella 10 sono riassunte le principali evidenze che sono state ottenute dall'analisi accanto ad alcune raccomandazioni operative che i decisori politici potrebbero prendere in considerazione.

Le relazioni sociali sul lavoro e di leadership emergono nella loro complessità dati gli effetti ambivalenti che essi producono. Per i senior, aiuto e valutazione da parte del superiore possono paradossalmente aumentare l'insicurezza, forse perché percepiti come segnali di inadeguatezza o perdita di autonomia. Al contrario, la possibilità di partecipare a riunioni è vissuta come un fattore sono protettivo, rafforzando il senso di controllo e competenza. Anche i risultati relativi alla collaborazione sembrano suggerire un aumento dell'insicurezza all'aumento delle interazioni (p.es., ambiente_collaborativo e fiducia_dipendenti). Benché queste variabili risultino significative solo per la classe d'età centrale, è necessario investigare nella ricerca futura la possibilità di adottare dei modelli organizzativi differenti che possono migliorare la qualità delle collaborazioni. Le richieste emotive, fisiche e organizzative influenzano negativamente l'insicurezza: nel caso dei lavoratori senior, essi risultano vulnerabili ad un elevato numero di ore lavorate, a ritmi di lavoro, al rischio fisico e a quello cognitivo. Tuttavia, l'intensità tecnologica agisce da fattore protettivo, evidenziando una valorizzazione dell'adattabilità digitale, specialmente nella fascia 35–50 anni. Infine, rispetto alle classi di lavoratori più giovani, i lavoratori senior sembrano più resilienti nel gestire il carico emozionale sul luogo di lavoro, con un effetto negativo sull'insicurezza, solo quando si tratta di celare le proprie emozioni. Ulteriori approfondimenti sul ruolo di queste variabili sono necessari per giungere a conclusioni più robuste.

Dal punto di vista della ricerca futura, in definitiva, la ricerca quantitativa potrebbe esplorare più a fondo gli aspetti controversi e meno compresi, come la percezione delle risorse interne all'azienda (come la formazione o il supporto del management) e il loro impatto sulla job insecurity, nonché il legame tra le pratiche di gestione delle risorse umane e la sicurezza psicologica, in particolare per le classi di età più vulnerabili, utilizzando dati provenienti dalle wave più recenti della European Working Conditions Survey (EWCS) o, in maniera longitudinale, dalla Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE).

In maniera complementare e sinergica, la ricerca qualitativa potrebbe concentrarsi sullo studio longitudinale dei percorsi di carriera dei lavoratori senior e sull'analisi delle loro esperienze dirette in contesti di cambiamento organizzativo o di ristrutturazione aziendale per comprendere come

l'insicurezza lavorativa si evolve con l'età e l'anzianità professionale. L'approfondimento qualitativo su temi come la percezione di stabilità e l'importanza delle risorse personali e organizzative sarebbe utile per comprendere come i lavoratori senior interpretano la loro posizione all'interno dell'organizzazione e come vivono la transizione verso una fase lavorativa più fragile, rivelando aspetti emotivi e valoriali non catturati da variabili quantitative. Inoltre, disegni longitudinali volti ad esaminare le dinamiche temporali tra risorse, richieste e insicurezza lavorativa, consentirebbero di comprendere meglio le causalità e le traiettorie di cambiamento nel tempo.

Alla luce di questi risultati, le misure di intervento dovrebbero concentrarsi su una serie di leve, con la progettazione di interventi mirati per gli over 50, soprattutto in ambiti formativi e di redesign organizzativo (es. coinvolgimento nei processi decisionali, mentoring), dei quali sarebbe utile testare sperimentalmente l'impatto sull'insicurezza lavorativa. Prima di tutto, è fondamentale garantire che i lavoratori senior non siano relegati a posizioni di lavoro precarie, come i contratti part-time o temporaneo, che spesso sono associati a minori risorse e tutele.

Un altro aspetto cruciale riguarda la valorizzazione dell'esperienza accumulata dai lavoratori senior, integrandola nei processi decisionali e organizzativi. Offrire loro un maggiore coinvolgimento nelle decisioni aziendali e nei processi di cambiamento potrebbe ridurre il senso di marginalizzazione e l'insicurezza percepita. Inoltre, l'adozione di politiche che promuovano una cultura dell'inclusività e del riconoscimento professionale sarebbe importante per migliorare la sicurezza psicologica dei lavoratori anziani.

Tabella 10. Evidenze chiave e relative proposte di interventi operative (il segno meno indica che la variabile diminuisce l'insicurezza lavorativa; il segno più segnala invece un aumento dell'insicurezza)

Evidenze chiave	**Giovani**	**Età media**	**Over 50**	**Raccomandazioni su interventi operativi**
Seniority lavorativa	-	-	-	Creare condizioni per cui i lavoratori possano costruirsi un'anzianità rispetto al lavoro svolto, migliorando la propria esperienza. Valorizzare l'esperienza attraverso ruoli di mentoring e riconoscimento.
Part-time			+	Porre particolare attenzione alle condizioni lavorative degli over 50, capendo quali sono le motivazioni di scelta per queste forme contrattuali. Evitare l'uso sistematico del part-time. Politiche per un maggior coinvolgimento degli over 50 nel mercato del lavoro (ad esempio, agevolazioni alle imprese per assunzioni a tempo indeterminato e/o a tempo pieno di over 50).
Lavoro temporaneo			+	
Formazione			-	Definizione di percorsi personalizzati e continuativi per gli over 50
Numero di ore lavorate, ritmi di lavoro, percezione di rischio fisico e cognitivo			+	Controllo e rimodulazione degli orari di lavoro e monitoraggio dei rischi fisici e cognitivi mediante il job redesign. Individuazione di percorsi di supporto fisico e/o psicologico per i lavoratori over 50.

7 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Allan, B.A., Autin, K.L., & Wilkins-Yel, K.G. (2021). Precarious work in the 21st century: A psychological perspective. *Journal of Vocational Behavior*. 126, 103491.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22, pp. 309-328.

Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22, pp. 273-285, http://dx,doi,org/10,1037/ocp0000056

Bazzoli, A., & Probst, T.M. (2022). Taking stock and moving forward: A textual statistics approach to synthesizing four decades of job insecurity research. *Organizational Psychology Review*, 12(4), pp. 507-544.

Begum, A., Shafaghi, M., & Adeel, A. (2022), Impact of job insecurity on work–life balance during COVID-19 in India. *Vision*, 09722629211073278.

Benach, J., Vives, A., Amable, M., Vanroelen, C., Tarafa, G., & Muntaner, C. (2014). Precarious employment: Understanding an emerging social determinant of health. *Annual Review of Public Health*, 35, pp. 229-253.

Borg, I., & Elizur, D., (1992), Job insecurity: Correlates, moderators and measurement. *International Journal of Manpower*, 13(2), pp. 13-26.

Cottini, E., & Ghinetti, P. (2018). Employment insecurity and employees' health in Denmark. *Health Economics*, 27(2), pp. 426-439.

De Cuyper, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2009). Job insecurity and employability in fixed-term contractors, agency workers, and permanent workers: associations with job satisfaction and affective organizational commitment. *Journal of Occupation Health Psycholo*gy, 14 (2), pp. 193-205.

De Witte, H., & Näswall, K. (2003). 'Objective' vs subjective' job insecurity: Consequences of temporary work for job satisfaction and organizational commitment in four European countries. *Economic and industrial democracy*, 24(2), pp. 149-188.

De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence?. *Australian Psychologist*, 51(1), pp. 18-31.

De Spiegelaere, S., Van Gyes, G., De Witte, H., Niesen, W., & Van Hootegem, G. (2014). On the relation of job insecurity, job autonomy, innovative work behaviour and the mediating effect of work engagement. *Creativity and innovation management*, 23(3), pp. 318-330.

Errichiello, L., Falavigna, G, (2024), Labour Market Insecurity Amidst Workforce Ageing: An Institutional Perspective in the EuroMed Countries. In Capasso, S., & Canitano, G. *Mediterranean Economies 2024. The New Agenda for the Mediterranean: Perspectives and Challenges* (pp. 433-587). Il Mulino. ISBN 978-88-15-39032-5.

Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Le determinanti del Work-Life Balance in Europa. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 49-72). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.03

Eurofound. (2018). *Precarious work*. European Industrial Relations Dictionary. https://www,eurofound,europa,eu/en/european-industrial-relations-dictionary/precarious-work

Eurofound. (2022). *European Working Conditions Survey, 2015*. [Data collection] (4 ed.). UK Data Service. SN: 8098. http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-5

Eurofound. (2023). *European Working Conditions Survey Integrated Data File, 1991-2015*. [Data collection] (8h ed.). UK Data Service. SN: 7363. http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-7363-9

Eurostat. (2023). Temporary and permanent employment – statistics. https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Temporary_and_permanent_employment_-_statistics

Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), pp. 6-19.

Heaney, C., Israel, B, & House, J. (1994). Chronic job insecurity among automobile workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science and Medicine*, 38(10), pp. 1431-1437.

Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), pp. 179-195.

Inanc, H. & Kalleberg, A.L. (2022). Institutions, Labor Market Insecurity, and Well-Being in Europe. *Social Sciences*, 11(6), 245.

ILO. (2016). *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*. International Labour Office.

Jiang, L., Xu, X., & Wang, H.J. (2021), A resources–demands approach to sources of job insecurity: A multilevel meta-analytic investigation. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 108.

Keim, A.C., Landis, R.S., Pierce, C.A., & Earnest, D.R. (2014). Why do employees worry about their jobs? A meta-analytic review of predictors of job insecurity. *Journal of Occupational Health Psychology*, 19, pp. 269-290.

Kinnunen, U., Mäkikangas, A., Mauno, S., Siponen, K., & Nätti, J. (2011). Perceived employability: Investigating outcomes among involuntary and voluntary temporary employees compared to permanent employees. *Career Development International*, 16(2), pp. 140-160.

Lee, C., Huang, G.H., & Ashford, S.J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, pp. 335-359.

Lee, S.H., & Jeong, D.Y. (2017). Job insecurity and turnover intention: Organizational commitment as mediator. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), pp. 529-536.

Lewchuk, W. (2017). Precarious jobs: Where are they, and how do they affect well-being?. *The Economic and Labour Relations Review*, 28(3), pp. 402-419.

Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, pp. 155-165.

Piccoli, B., Callea, A., Urbini, F., Chirumbolo, A., Ingusci, E., & De Witte, H. (2017). Job insecurity and performance: the mediating role of organizational identification. *Personnel Review*, 46(8), pp. 1508-1522.

Probst, T.M., (2008), Job Insecurity. In C.L. Cooper, & Barling J. (eds.). T*he SAGE Handbook of Organizational Behavior*. Sage Publications Ltd., pp. 178-195.

Shoss, M.K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), pp.1911-1939.

Van Doorn, L., & Van Vliet, O. (2022). Wishing for More: Technological Change, the Rise of Involuntary Part-Time Employment and the Role of Active Labour Market Policies. *Journal of Social Policy*, pp. 1-21.

Yeves, J., Bargsted, M., Cortes, L., Merino, C., & Cavada, G. (2019). Age and perceived employability as moderators of job insecurity and job satisfaction: A moderated moderation model. *Frontiers in psychology*, *10*, 799.

Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.

8 APPENDICE

Tabella A.1. Risultati relativi alla ordered logistic regression – Modello A + Modello B

	Variabili	(1) Age < 35	(2) 35 ≤ Age ≤ 50	(3) 50 < Age	(4) Tutti
	Anni_lavoro (cont.)	-0,109***	-0,030***	-0,026***	-0,031***
		(0,012)	(0,004)	(0,003)	(0,002)
	Part-time (d)	0,183	0,259***	0,161	0,205***
Fattori Individuali		(0,112)	(0,087)	(0,107)	(0,056)
Posizionali	Dipendente (d)	-0,373	0,009	0,264	-0,015
		(0,929)	(0,471)	(0,543)	(0,334)
	Temporaneo (d)	1,492***	0,757**	0,767	1,055***
		(0,419)	(0,346)	(0,511)	(0,241)

	Blue collar (d)	-0,109***	-0,030***	-0,026***	-0,031***
		(0,012)	(0,004)	(0,003)	(0,002)
Risorse Personali Costruttive	Re-impiegabilità (cont,)	0,126*	-0,066	0,216***	0,051
		(0,076)	(0,057)	(0,075)	(0,038)
	Carriera (cont,)	-0,291**	0,013	0,278**	-0,013
		(0,139)	(0,100)	(0,132)	(0,067)
	Auto-formazione (d)	-0,442***	-0,011	-0,017	-0,109
		(0,156)	(0,119)	(0,153)	(0,078)
	Lavoro_formazione (d)	0,134	0,191*	0,101	0,164**
		(0,116)	(0,097)	(0,144)	(0,065)
	Altro_formazione (d)	0,084	-0,053	-0,089	-0,031
		(0,071)	(0,053)	(0,072)	(0,036)
Risorse relative al Lavoro – risorse Chiave	Dubbi_importanza_lavoro (count)	0,218***	0,180***	0,170***	0,181***
		(0,033)	(0,027)	(0,035)	(0,018)
	Lavoro_utile (count)	-0,041	-0,095***	-0,131***	-0,085***
		(0,047)	(0,037)	(0,050)	(0,025)
	Lavoro_performance (d)	-0,016	-0,094**	-0,037	-0,053**
		(0,049)	(0,037)	(0,049)	(0,025)
	Bisogno_ulteriore_formazione (d)	0,080	0,229***	0,164	0,168***
		(0,092)	(0,072)	(0,100)	(0,048)
Risorse relative al Lavoro – risorse Strutturali	Autonomia_decisioni (d)	0,056	-0,008	0,015	0,005
		(0,092)	(0,075)	(0,099)	(0,049)
	Lavoro_monotono (d)	-0,031	0,020	-0,016	-0,006
		(0,067)	(0,052)	(0,069)	(0,034)
	Lavoro_complesso (d)	-0,041	-0,122**	-0,010	-0,064
		(0,076)	(0,060)	(0,079)	(0,040)
	Apprendimento_novità (d)	0,133	0,042	0,105	0,086**
		(0,085)	(0,065)	(0,084)	(0,043)
	Influenza_lavoro (count)	-0,063*	0,017	-0,039	-0,026
		(0,037)	(0,028)	(0,036)	(0,019)
	Modifica_ordine_lavoro (d)	-0,123	-0,013	-0,080	-0,082*
		(0,077)	(0,064)	(0,087)	(0,042)
	Modifica_metodi_lavoro (d)	-0,045	0,000	0,118	0,022
		(0,082)	(0,062)	(0,089)	(0,042)
	Modifica_ritmi_lavoro (d)	-0,109	-0,036	-0,087	-0,061
		(0,080)	(0,061)	(0,085)	(0,041)
	Percezione_aumento_stipendio (count)	-0,156***	-0,190***	-0,185***	-0,180***
		(0,060)	(0,044)	(0,060)	(0,030)
	Percezione_aumento_influenza (count)	-0,068	-0,095	-0,109	-0,098**
		(0,076)	(0,058)	(0,079)	(0,039)
	Percezione_aumento_compiti_responsabilità (count)	0,053	0,034	-0,077	0,008
		(0,074)	(0,055)	(0,071)	(0,037)
Risorse Organizzative STrutturali	Equità_organizzativa (count)	-0,149***	-0,202***	-0,131***	-0,169***
		(0,047)	(0,038)	(0,049)	(0,025)
	Equità_distributiva (count)	0,106*	0,023	-0,142***	0,008
		(0,056)	(0,042)	(0,054)	(0,028)
	Equità_procedurale (count)	-0,046	0,023	-0,013	0,005
		(0,064)	(0,047)	(0,061)	(0,031)
Risorse Organizzative Sociali	Ambiente_collaborativo (count)	-0,130	0,117*	-0,015	0,011
		(0,089)	(0,066)	(0,083)	(0,044)
	Fiducia_dipendenti (count)	-0,028	0,118**	0,090	0,065*
		(0,070)	(0,052)	(0,072)	(0,036)
	Fiducia_direzione (count)	0,029	-0,209***	-0,056	-0,109***
		(0,064)	(0,044)	(0,058)	(0,030)
	Supporto_manageriale (count)	-0,037	-0,064**	0,001	-0,049**
		(0,044)	(0,031)	(0,039)	(0,021)
	Supporto_colleghi (count)	-0,053	0,037	-0,030	0,001
		(0,047)	(0,033)	(0,042)	(0,022)
	Sindacato (d)	0,023	-0,201***	-0,022	-0,080**
		(0,076)	(0,059)	(0,080)	(0,039)
	Riunioni (d)	-0,037	0,002	-0,079	-0,035
		(0,069)	(0,055)	(0,073)	(0,036)
	Aiuto_superiore (count)	0,014	0,025	0,049	0,030
		(0,054)	(0,041)	(0,052)	(0,027)
	Valutazione_superiore (count)	-0,063	0,058	0,066	0,031
		(0,065)	(0,048)	(0,063)	(0,032)
	Rispetto (count)	-0,047	-0,187***	0,007	-0,095**
		(0,086)	(0,067)	(0,088)	(0,045)
	Elogio (count)	-0,067	-0,020	-0,007	-0,026
		(0,068)	(0,048)	(0,064)	(0,033)
	Incoraggiamento (count)	-0,014	0,011	-0,076	-0,023
		(0,066)	(0,051)	(0,067)	(0,034)
	Cowork (count)	0,095	0,059	0,085	0,084***

		(0,065)	(0,047)	(0,061)	(0,032)
	Coinvolgimento (count)	-0,040	-0,067***	-0,050	-0,054***
		(0,032)	(0,025)	(0,031)	(0,016)
	Consultazione (count)	-0,010	-0,031	0,018	-0,007
		(0,032)	(0,024)	(0,030)	(0,016)
RIchieste relative al Lavoro – richieste STrutturali	Ore_lavoro_settimana (ln)	-0,159	-0,081	-0,015	-0,099
		(0,105)	(0,099)	(0,123)	(0,061)
	Cambiamento_ore_lavoro (count)	0,075	0,001	-0,037	0,003
		(0,072)	(0,056)	(0,078)	(0,038)
	Interdipendenza (cont,)	-0,042	0,148***	0,150**	0,087**
		(0,066)	(0,052)	(0,070)	(0,035)
	Ritmi_elevati (count)	-0,018	0,004	-0,007	-0,002
		(0,023)	(0,017)	(0,023)	(0,012)
	Tempi_ristretti (count)	0,065***	0,034**	0,013	0,032***
		(0,022)	(0,017)	(0,022)	(0,011)
	Interruzioni_lavoro (count)	0,018	-0,050	0,062	-0,010
		(0,051)	(0,038)	(0,052)	(0,026)
	Effetti_interruzioni (count)	0,117***	0,057*	0,061	0,070***
		(0,038)	(0,030)	(0,039)	(0,020)
	Lavoro_emozioni (count)	0,318	0,366*	-0,176	0,200
		(0,234)	(0,199)	(0,284)	(0,130)
	Lavoro_arrabbiato (count)	0,119	0,481***	0,121	0,297**
		(0,227)	(0,177)	(0,251)	(0,120)
	Lavoro_emozioni_nascoste (count)	0,105***	0,070***	0,037	0,070***
		(0,026)	(0,020)	(0,027)	(0,013)
	Rischio_fisico (continua)	-0,334	-0,433**	0,138	-0,240*
		(0,276)	(0,212)	(0,278)	(0,141)
	Rischio_cognitivo (continua)	-0,222	-0,615**	-0,308	-0,400**
		(0,366)	(0,277)	(0,370)	(0,186)
	Intensità_ict (count)	0,009	-0,055*	0,073	-0,002
		(0,042)	(0,033)	(0,046)	(0,022)
RIchieste Organizzative – richieste STrutturali	Ristrutturazione_impresa (d)	0,076	0,211***	0,287***	0,197***
		(0,083)	(0,056)	(0,074)	(0,039)
	Aumento_dipendenti (count)	-0,147***	-0,197***	-0,215***	-0,182***
		(0,040)	(0,028)	(0,038)	(0,019)
RIchieste Organizzative – richieste Sociali	Violenza_fisica (d)	-0,169	-0,344*	0,169	-0,156
		(0,214)	(0,182)	(0,240)	(0,119)
	Molestie (d)	0,387	0,061	0,809***	0,302**
		(0,310)	(0,205)	(0,311)	(0,153)
Fattori Individuali di Controllo	Genere (d)	0,082	0,202***	0,053	0,130***
		(0,069)	(0,055)	(0,075)	(0,037)
	Parenti (cont,)	-0,050*	-0,032*	-0,048*	-0,050***
		(0,026)	(0,019)	(0,029)	(0,013)
	Età (ln, cont,)	0,772***	0,689***	0,044	0,358***
		(0,256)	(0,226)	(0,504)	(0,074)
	Elevata_edu (d)	0,039	0,029	-0,102	0,027
		(0,080)	(0,065)	(0,088)	(0,042)
	Salute (count)	-0,085	-0,103***	-0,139***	-0,102***
		(0,054)	(0,037)	(0,050)	(0,025)
	Reddito_sodd (count)	-0,138***	-0,171***	-0,183***	-0,166***
		(0,033)	(0,024)	(0,032)	(0,016)
Fattori di Controllo a livello Impresa	No_profit (d)	-0,194	0,560**	0,140	0,228
		(0,398)	(0,222)	(0,233)	(0,146)
	Dimensione (d)	0,025	-0,053	-0,173**	-0,071*
		(0,078)	(0,059)	(0,076)	(0,039)
	/cut1	-0,898	-1,024	-2,740	-2,003***
		(1,376)	(1,097)	(2,208)	(0,542)
	/cut2	0,222	0,131	-1,673	-0,905*
		(1,377)	(1,097)	(2,207)	(0,541)
	/cut3	1,295	1,190	-0,648	0,129
		(1,377)	(1,096)	(2,207)	(0,541)
	/cut4	2,531*	2,445**	0,483	1,331**
		(1,380)	(1,096)	(2,209)	(0,541)
	Osservazioni	4.122	7.165	4.320	15.607
FCP	Paese (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
FCI	Ateco (dummy)	Sì	Sì	Sì	Sì
	Numero di categorie	5	5	5	5
	Wald chi2	963,2	1709	1102	3404
	Pseudo R2	0,0951	0,100	0,106	0,0914

Capitolo 5
Trasmissione intergenerazionale e transizione dal lavoro al pensionamento

Intergenerational transmission and transition from work to retirement

DONATELLA BRAMANTI, SARA NANETTI

Università Cattolica del Sacro Cuore, Largo Fra Agostino Gemelli, 1, 20123 Milano, Italia

corresponding author: sara.nanetti@unicatt.it

ABSTRACT
In this contribution, the authors will discuss the transition from work to retirement as a pivotal phase in the lives of senior workers, influenced by various individual, familial, and social factors. This study aims to thoroughly examine the dynamics that characterize this transition, with a specific focus on the significant role played by intergenerational transmission in retirement decisions. The primary research question revolves around the impact of intergenerational transmission in both anticipating the exit from the labor market through professional succession and retaining senior workers as experts and mentors. To delve deeply into this theme, 62 intergenerational dyadic interviews were conducted, involving elderly individuals aged 75 or older and their respective younger reference persons. The analysis focused on understanding various aspects, including the significance of work for the elderly, the factors that lead to labor market exit, the diverse retirement trajectories, and the effect of significant life events on retirement choices. This life course-based perspective provided a retrospective view of the subjects' retirement experiences, emphasizing the importance of past life events in shaping retirement decisions. The results of the life story analysis reveal a complex and multidimensional transition to retirement. Various forms of work and retirement emerge, reflecting the flexibility of work and transition experiences in modern society. The analysis highlights key factors influencing retirement decisions, including economic support, family bonding, aging perception, intergenerational transmission, quality of professional relationships, labor market changes, work's intrinsic value, and engagement in voluntary activities. Particularly, intergenerational transmission emerges as a dual lever, influencing both labor market exit through professional succession and retaining senior workers as experts and mentors. In summary, the multidimensional analysis of retirement choices underscores the pivotal role of intergenerational transmission, which complexly and ambivalently influences the transition from work to retirement. These findings provide a comprehensive overview of the dynamics involved in this critical phase of senior workers' lives, with significant implications for policies and corporate practices. Based on the results obtained from the retrospective analysis, interviews and focus groups will be conducted to understand the perspectives on retirement of senior workers (over 55), with the aim of identifying which retrospective and prospective factors have the greatest impact on the perception of individual, family, and social well-being.

KEYWORDS: retirement transition, older workers, intergenerational network.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.05
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE
Bramanti, D., & Nanetti, S. (2025). Trasmissione intergenerazionale e transizione dal lavoro al pensionamento. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile. Riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 103-115). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.05

1 INTRODUZIONE

La ricerca scientifica ha ampiamente indagato i fattori che condizionano la permanenza o l'uscita dal mercato del lavoro dei soggetti anziani evidenziando la complessità della transizione al pensionamento.

L'Italia, come molti altri paesi, si trova ad affrontare sfide significative legate alla sostenibilità finanziaria dei suoi sistemi pensionistici, in virtù del crescente invecchiamento della popolazione e delle continue evoluzioni socioeconomiche del mercato del lavoro. Il sistema pensionistico italiano si basa su una combinazione di fondi pensione pubblici e privati. Il principale pilastro è rappresentato dall'INPS (Istituto Nazionale della Previdenza Sociale), che gestisce le pensioni pubbliche. Queste pensioni sono finanziate attraverso i contributi dei lavoratori attivi e delle aziende. Un'importante caratteristica del sistema italiano è il ricorso a diverse forme di pensionamento anticipato che, negli anni passati, ha portato a un'elevata percentuale di pensionati prima dell'età legale pensionabile, generando pressioni sul sistema pensionistico a causa della diminuzione del numero di contribuenti e dell'aumento dei beneficiari. Una delle principali sfide per il presente e il futuro riguarda la sostenibilità finanziaria del sistema pensionistico nonché il benessere della popolazione anziana attraverso la promozione dell'*active ageing*. L'invecchiamento della popolazione comporta infatti un aumento del numero di pensionati rispetto al numero di contribuenti attivi. Ciò mette a rischio l'equilibrio tra entrate e uscite del sistema previdenziale. Inoltre, la trasformazione del mondo del lavoro, con una crescente presenza di contratti flessibili e di lavoro autonomo, solleva interrogativi sulle modalità di contribuzione e sul livello delle pensioni future, considerando che i contributi versati potrebbero essere inferiori rispetto ai lavori tradizionali a tempo pieno.

A partire dal 1992 sono state formulate diverse riforme per affrontare queste sfide a livello nazionale. Gli interventi prevalentemente indirizzati all'innalzamento dell'età per il pensionamento di vecchiaia e dei requisiti di accesso al pensionamento di anzianità, culminati nella "riforma Sacconi" del 2009 volta a adeguare tutti i requisiti per l'accesso al pensionamento con la variazione dell'aspettativa di vita e nella "riforma Fornero" del 2011 con la quale è stata aumentata l'età pensionabile e sono state introdotte regole più stringenti per l'accesso al pensionamento anticipato. Successivamente, con la Legge n. 26/2019 (cosiddetta Quota 100), in deroga alla precedente riforma, sono state introdotte misure per accedere al pensionamento anticipato fino al 2021.

Molte riforme di carattere restrittivo rispetto alla transizione al pensionamento hanno generato tensioni e proteste da parte dei lavoratori e dei sindacati (Baldiserra, 2019). A tutt'oggi, i dati del *Flash Eurobarometer Demographic change in Europe* del 2023 (EC, 2023) evidenziano una propensione da parte della popolazione italiana a ritenere un prolungamento dell'attività lavorativo lungo il corso di vita una linea di azione scarsamente desiderabile. Alla domanda circa le misure che la popolazione italiana ritiene più efficace per affrontare le conseguenze della contrazione della forza lavoro a livello nazionale l'opzione di facilitare una vita lavorativa più lunga, ad es. attraverso l'apprendimento permanente e l'adattamento delle condizioni di lavoro per le persone anziane è ritenuta adeguata solo per l'11% dei rispondenti, di contro a una media europea del 29%. Allo stesso modo, l'opzione di riformare i sistemi pensionistici, attraverso ad es. l'innalzamento dell'età pensionabile e l'introduzione di regimi pensionistici flessibili è ritenuta un'opzione desiderabile solo per il 22% dei rispondenti, di contro a una media europea del 24%[1].

A livello Europeo sono state numerose le iniziative volte ad un'armonizzazione dei sistemi pensionistici, a partire dal Libro Verde della Commissione Europea (EC), *Towards adequate*,

[1] Per quest'ultima opzione, si evidenzia, tuttavia, una più diffusa diffidenza da parte di altre nazioni europee, prime fra tutte Lituania e Lettonia (con un'adesione rispettivamente dell'11 e del 12 per cento) seguite da Francia e Portogallo (con un'adesione del 15%).

sustainable and safe European pension systems, del 2010 incentrato sulle sfide chiave del complesso e diversificato panorama pensionistico dell'UE, sottolineando che ogni iniziativa dell'UE in questo senso dovrebbe essere vista come uno sforzo di coordinamento per garantire pensioni adeguate e sostenibili. Tale attenzione, è stata ulteriormente esplorata attraverso il successivo Rapporto della Commissione Europea del 2012, *Pension Adequacy in the European Union 2010-2050* nel quale si evidenzia una significativa correlazione tra scelte pensionistiche e active-ageing:

> The design of pension systems has a strong impact on effective retirement ages. Rules on deferred and (especially) early retirement influence people's decisions on when to retire. In recent years Member States have seen progress in tackling early retirement schemes, but more efforts are usually needed. With increases in pensionable ages and required contribution periods, the challenge of supporting adequacy of pensions is to a larger extent shifted to the ability of labour markets to create jobs and to keep people in the labour market. This calls for comprehensive active ageing strategies, including investments in the employability and lifelong learning of older workers, and efforts to take their health and safety needs into account.

Infine, come evidenzia il più recente rapporto della Commissione Europea, *The 2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU* i sistemi pensionistici dei paesi membri appaiono estremamente diversificati. La quota di spesa per i regimi pensionistici varia dal 4,6% del PIL in Irlanda al 13,7% in Italia. In media, la spesa per il sostegno dell'invecchiamento nell'UE rappresentava nel 2018 circa il 10,8% del PIL dell'UE, corrispondente al 40% della spesa totale per le misure di protezione sociale. Tuttavia, si evidenza una convergenza negli ultimi decenni verso una riformulazione dei sistemi pensionistici alla luce dell'invecchiamento della popolazione volta a contenere l'incremento del tasso di contribuzione attraverso un sistema pensionistico multipilastro che promuova piani pensionistici integrativi privati e l'implementazione di politiche volte a prolungare la permanenza dei lavoratori nel mercato del lavoro (Hinrichs, 2021).

La dimensione legislativa dei sistemi pensionistici, tuttavia, come evidenziano Jessoula e Raitano (2020), non risponde alla domanda sui fattori che condizionano la partecipazione attiva degli anziani. In realtà, una volta soddisfatti i requisiti pensionistici, le decisioni individuali sulla permanenza nel mondo del lavoro sono influenzate da una pluralità di fattori, tra cui gli incentivi/disincentivi finanziari legati alle prestazioni pensionistiche rappresentano solo un aspetto particolare. Le caratteristiche personali e del corso di vita dei soggetti, così come la disponibilità dei datori di lavoro e le condizioni del mercato del lavoro possono modellare le preferenze individuali sulla transizione al pensionamento. Come evidenziato dall'analisi dei tassi di occupazione degli anziani, suddivisi per livello di istruzione, tra i laureati, i tassi di occupazione nella fascia 60-64 sono superiori alla media dell'UE-15, mentre tra coloro con un'istruzione che raggiunge la sola licenza media, i tassi di occupazione sono notevolmente inferiori (Eurostat 2016).

Oakman e Wells (2013) hanno evidenziato il ruolo chiave dell'età e dell'esperienza lavorativa nelle intenzioni di pensionamento. Anche la soddisfazione lavorativa e la coesione sociale tra i lavoratori sono fattori significativi. Atalay, Barrett e Siminski (2019) hanno esaminato come le riforme della previdenza sociale influenzino le decisioni di pensionamento in termini non solo individuali ma anche famigliari.

I cambiamenti nella rete familiare possono anch'essi costituire eventi di vita per i lavoratori anziani (Grenier, 2012). I lavoratori anziani possono iniziare a prendersi cura di parenti fragili, e questo può orientarli verso il pensionamento anticipato (Alpass et al., 2017; Damman, 2016). Le decisioni di pensionamento di un partner possono avere effetti significativi sul pensionamento dell'altro, sottolineando l'importanza delle dinamiche familiari nelle politiche pensionistiche. Eismann, Henkens e Kalmijn (2019a; 2019b) hanno evidenziato l'influenza reciproca tra partner nelle decisioni di pensionamento. Seppure, le preferenze del lavoratore mantengano un ruolo significativo, i partner possono influenzare attraverso persuasione e pressione le scelte. Komp-Leukkunen (2022) ha esaminato l'impatto delle tecnologie digitali sul pensionamento dei lavoratori anziani. Le tecnologie possono influenzare positivamente la permanenza dei lavoratori

anziani, ma anche causare stress legato all'acquisizione di nuove competenze tecnologiche. Diversi studi hanno dimostrato che la digitalizzazione dei luoghi di lavoro può rendere obsolete le competenze dei lavoratori anziani, rendendoli più inclini al pensionamento anticipato (Behaghel et al., 2014; Greenan & Messe, 2018; Hudomiet & Willis, 2021). D'altra parte, Lee & Roh (2023) suggeriscono che le tecnologie digitali possono compensare il declino della produttività legato all'età, il che può mantenere i lavoratori anziani in servizio fino a un'età più avanzata. Sheng et al. (2022) sostengono che le istruzioni per l'uso delle tecnologie digitali possono essere più ampiamente disponibili rispetto alle istruzioni per alcuni processi interni all'azienda. Pertanto, i lavoratori anziani possono trovare più facile imparare autonomamente quando si tratta di tecnologie digitali, aumentando la loro occupabilità e rimanendo in servizio fino a un'età più avanzata. Van Yperen e Wörtler (2017) aggiungono che le tecnologie digitali possono rendere il lavoro retribuito così accessibile agli individui anziani da far sì che questi affluiscano sempre più nel lavoro ponte, ossia il lavoro retribuito dopo il pensionamento. Più in generale, le condizioni lavorative hanno un impatto significativo nel determinare la continuità lavorativa oltre l'età pensionabile (65 anni). Attraverso l'analisi di dati longitudinali di tre coorti della popolazione lavorativa danese, Andersen et al. (2021) hanno osservato che lavoratori tra i 55 e i 59 anni, con un buon ambiente di lavoro da un punto di vista psicosociale, avevano maggiori probabilità di proseguire l'attività oltre l'età pensionabile. Al contrario, richieste fisiche più elevate erano associate a una minore probabilità di prolungare la vita lavorativa. Il fattore più rilevante è stato tuttavia identificato nella qualità del lavoro, tanto che un ambiente di lavoro favorevole può agevolare la continuità lavorativa anche a fronte di mansioni fisicamente impegnative.

Infine, l'insorgenza di problemi di salute può costituire un evento di vita significativo per le scelte dei lavoratori anziani. Può portarli a ristrutturare le loro attività quotidiane, ridefinire le priorità e considerare il pensionamento anticipato (Grenier, 2012; Maresova et al., 2019).

Wilson et al. (2020) hanno identificato sette principali fattori associati al pensionamento anticipato, tra cui la salute, l'ambiente lavorativo, l'età, le norme sociali e i requisiti finanziari. Tuttavia, ad oggi, sostengono gli autori, non esiste una soluzione efficace per prevenire il pensionamento anticipato, anche se sono state suggerite diverse strategie come programmi di salute sul lavoro e linee di indirizzo volte al miglioramento delle condizioni lavorative.

Complessivamente, queste ricerche mettono in luce la multidimensionalità delle decisioni di pensionamento, influenzate da fattori individuali, familiari e sociali che comprendono diversi ambiti dell'esperienza di vita dei soggetti: le condizioni di lavoro e salute, le risorse economiche, le relazioni familiari, amicali, professionali e sociali, l'impegno in attività culturali, sociali, politiche, di volontariato.

2 Metodologia della ricerca

Per approfondire i diversi modelli di transizione dall'attività lavorativa al pensionamento, è stato analizzato il materiale qualitativo tratto da 62 interviste diadiche intergenerazionali (Bramanti et al., 2023), ciascuna composta da un anziano di età superiore ai 75 anni e dalla sua persona di riferimento più giovane. L'analisi si è concentrata su due aspetti:

1. Il significato del lavoro per gli anziani e il suo impatto sulle relazioni familiari.
2. I fattori che portano all'uscita dal lavoro, le conseguenze per il benessere e le diverse traiettorie di pensionamento, tra disimpegno, cura familiare, attività di mercato o impegno sociale.

L'approccio metodologico di carattere qualitativo basato sull'intervista diadica intergenerazionale e sull'analisi del corso di vita ha fornito una retrospettiva dell'esperienza di pensionamento dei soggetti a partire dalla ricostruzione fornita dai soggetti anziani in dialogo con un membro significativo della loro rete di supporto familiare o extrafamiliare.

La prospettiva del corso di vita ci ha consentito di comprendere meglio quali eventi del passato dei soggetti (Komp-Leukkunen, 2020) siano stati più importanti e significativi nel determinare le scelte di pensionamento. Tra gli eventi spesso considerati come significativi, si annoverano: matrimoni, nascite, lutti, malattie, etc. Tali eventi di vita possono innescare effetti a lungo termine, chiamati effetti del corso di vita (Grenier, 2012) più o meno stabili (Gray & Dagg, 2020). Allorquando un evento di vita orienta il corso della vita di una persona in una nuova direzione, ci troviamo di fronte ad un punto di svolta (Grenier, 2012), come ad esempio la scelta pensionistica. Ovviamente, questi concetti devono essere compresi dal punto di vista degli individui interessati (Komp-Leukkunen, 2020).

Il frame teorico di riferimento ha permesso di esaminare il ruolo che gli eventi di vita giocano nel definire le scelte relative alla permanenza o all'uscita dal mercato del lavoro. La metodologia adottata ha consentito di arricchire ulteriormente la comprensione degli eventi, soprattutto di carattere familiare, attraverso una duplice interpretazione della storia di vita data sia dalla persona anziana sia dalla sua persona di riferimento appartenente ad una generazione più giovane.

Le 62 coppie intervistate comprendono sia donne che uomini anziani, con un'età media di circa 82 anni. Le persone di riferimento sono principalmente figli, nipoti o altri parenti (in prevalenza il coniuge), ma sono stati coinvolti anche volontari o amici. Tra le principali professioni svolte dagli anziani intervistati sono state identificate le attività artigianali, del commercio o ristorative insieme alle professioni impiegatizie e a quelle manuali (tra cui gli operai semplici e specializzati). Non mancano tuttavia anche le professioni intellettuali, come insegnanti e ricercatori, imprenditoriali, dirigenziali e militari. Le interviste diadiche sono state trascritte *ad verbatim* e si è proceduto poi all'analisi testuale del contenuto mediante il software NVivo che ha consentito di elaborare una codifica rigorosa e un'analisi approfondita delle narrazioni emergenti, facilitando l'identificazione di temi ricorrenti, pattern interpretativi e variabili chiave per la formulazione di tipologie.

3 ANALISI E DISCUSSIONE DEI DATI

L'analisi delle storie di vita non ha l'obiettivo di fornire un quadro rappresentativo della popolazione anziana nella fase di transizione dall'attività lavorativa al pensionamento, ma mira alla formulazione di traiettorie di vita in grado di esplicitare tutti i fattori (Figura 1) – diretti e indiretti, formali e informali – che concorrono a determinare le scelte pensionistiche dei soggetti arricchendo pertanto gli indicatori già evidenziati dalla letteratura di riferimento.

Dall'analisi delle storie di vita emerge un primo dato particolarmente significativo nell'attribuzione da parte dei soggetti di un significato più ricco e sfaccettato sia al lavoro che al pensionamento. Le diverse forme di lavoro e pensionamento riflettono la complessità e la flessibilità che caratterizzano le esperienze di vita nella società moderna.

Nell'affrontare il tema e il significato attribuito al lavoro, gli intervistati mostrano diverse dimensioni relative alla partecipazione lavorativa. Il lavoro di mercato seppure rappresenta una forma tradizionale di occupazione, è solo una tra le diverse forme di partecipazione espressa dagli intervistati, che mettono in luce altre attività lavorativi, tra cui: le forme sociali di azione nel contesto comunitario attraverso la partecipazione ad associazioni o attività di volontariato, le forme di cura verso i propri familiari, le forme miste e integrative dove il lavoro non appare strutturato ma è in grado di fornire ai soggetti fonti di reddito, nonché soddisfazione espressiva nell'attività svolta. Analogamente, le scelte di pensionamento mostrano la varietà di opzioni disponibili ai lavoratori anziani. Il prepensionamento consente ai lavoratori di andare in pensione prima dell'età tradizionale, mentre il pensionamento ritardato offre l'opportunità di prolungare la carriera lavorativa. Il pensionamento parziale rappresenta una via di mezzo tra il lavoro a tempo pieno e il pensionamento completo, consentendo una maggiore flessibilità nelle scelte di vita. Il post-pensionamento sottolinea, infine, come alcune persone possano desiderare di tornare al lavoro dopo essere andate in pensione, dimostrando che il concetto di pensionamento è in evoluzione.

Figura 1. Fattori diretti e indiretti, formali e informali determinanti per le scelte pensionistiche

Fattori diretti

Età: L'età alla quale un individuo può richiedere la pensione può essere un fattore chiave nelle scelte pensionistiche. Molte persone scelgono di andare in pensione una volta raggiunta l'età pensionabile.

Contributi previdenziali: Il livello di contributi versati nel corso della carriera lavorativa può influenzare l'importo della pensione. Alcuni individui possono ritirarsi quando ritengono di aver accumulato contributi sufficienti per una pensione adeguata.

Condizioni di salute: Lo stato di salute può influenzare la decisione di pensionamento. Alcune persone potrebbero ritirarsi anticipatamente a causa di problemi di salute, mentre altre potrebbero ritardare il pensionamento se godono di buona salute.

Fattori indiretti

Situazione finanziaria: La situazione finanziaria generale di un individuo può influenzare la decisione pensionistica. Coloro che hanno risparmi sufficienti o altre fonti di reddito potrebbero ritirarsi in modo più flessibile rispetto a chi è finanziariamente più vulnerabile.

Relazioni familiari: Le dinamiche familiari, come il sostegno a familiari o l'importanza di trascorrere più tempo con i nipoti, possono influenzare la scelta di pensionarsi o continuare a lavorare.

Stile di vita: La previsione di come verrà impegnato il tempo a riposo dall'attività lavorativa può influenzare la scelta pensionistica spingendo chi ha progetti di carattere sociale a un'uscita anticipata dal mercato del lavoro e/o trattenendo i soggetti che esprimono nella professione il loro impegno sociale.

Fattori formali

Leggi e regolamenti pensionistici: Le leggi e i regolamenti relativi alle pensioni, come l'età pensionabile legale e i calcoli dei benefici, possono influenzare le scelte pensionistiche. Cambiamenti nella legislazione possono anche avere un impatto significativo.

Piani di previdenza aziendale: Alcune aziende offrono piani di previdenza aziendale che possono avere regole specifiche sul pensionamento. Questi piani possono influenzare quando un dipendente può andare in pensione e quali benefici può ricevere.

Fattori informali

Cultura e norme sociali: Le aspettative culturali e sociali possono influenzare il momento del pensionamento. Ad esempio, in alcune culture, il pensionamento anticipato potrebbe essere malvisto, mentre in altre potrebbe essere incoraggiato.

Consigli da parte di amici e familiari: Gli individui spesso cercano consigli da amici e familiari sulle decisioni pensionistiche. Questi consigli informali possono pesare nella scelta finale.

In sintesi, le forme di lavoro e pensionamento riflettono la diversità delle esperienze umane e la necessità di adattarsi a una serie di fattori come la salute, le esigenze familiari, le prospettive finanziarie e le preferenze personali. La comprensione di queste diverse opzioni può aiutare le persone a pianificare le proprie carriere e il proprio futuro pensionistico in modo più adatto alle loro esigenze e aspirazioni individuali.

L’analisi delle interviste diadiche, attraverso la lente del corso di vita, ha fornito una visione dettagliata delle diverse esperienze di invecchiamento e transizione dall’attività lavorativa al pensionamento, con un’enfasi sulla comprensione delle sfide e delle opportunità che emergono in queste fasi della vita. Dagli estratti di interviste emerge la multidimensionalità della transizione al pensionamento che coinvolge, infatti, aspetti: finanziari, sociali, culturali, clinici, personali e psicologici. Le esperienze variano da individuo a individuo, ma spesso coinvolgono la ricerca di nuove attività significative e il bilanciamento delle sfide materiali (finanziarie e/o di salute).

A partire dall’analisi dei dati qualitativi delle interviste diadiche attraverso il software NVivo sono stati formulati degli indicatori che aiutano a comprendere quali fattori influenzano la permanenza e la fuoriuscita dei lavoratori senior dal mercato del lavoro (Figura 2). Tra questi, i principali, poiché hanno avuto un maggiore peso nell’orientare la scelta dei soggetti, possono essere inclusi nelle aree afferenti a quattro dimensioni: la dimensione materiale, che include la

disponibilità di risorse economiche, fisiche e strumentali; la dimensione relazionale, che comprende le reti familiari, amicali e sociali; la dimensione professionale, che include la qualità del lavoro percepita e, infine, la dimensione culturale, data dallo stile di vita, dalla solidarietà e dal tempo libero.

Figura 2. Dimensioni di attrazione e allontanamento dal mercato del lavoro per i lavoratori senior

Risorse economiche/fisiche/ strumentali	Reti familiari, amicali, sociali

FATTORI PULL E PUSH

Qualità del lavoro percepita	Cultura, solidarietà, tempo libero

La *dimensione materiale* può costituire allo stesso tempo un elemento significativo per la permanenza nel mercato del lavoro, nel caso in cui i soggetti necessitino di provvedere materialmente al sostentamento di se stessi e dei propri familiari ma anche un elemento di cesura rispetto all'attività professionale, soprattutto a fronte di problemi clinici o di un peggioramento delle condizioni di salute. È espressione dell'esigenza di permanere per più tempo nel mercato del lavoro l'esperienza di un'anziana ex-segretaria che ha proseguito l'attività lavorativa fin tanto che il figlio non ha trovato una sua occupazione "Ho lavorato fino a 65 anni o ne avevo anche di più. Potevo già andare in pensione, ma il mio datore di lavoro mi ha obbligata, ha tanto insistito perché rimanessi ancora, allora sono rimasta altri 7 anni poi dopo ho detto: lui aveva già finito… Finché lui non avesse finito la scuola, si fosse impiantato nel suo lavoro, allora sarei andata a lavorare, come lui (ha iniziato il lavoro)… allora adesso basta…" (Anziana: Intervista 10 – ex segretaria). Le condizioni di salute possono attivare al contrario spinte verso la fuoriuscita dal mercato del lavoro, nel momento in cui gli impegni professionali risultano incompatibili con il benessere del soggetto.

La *dimensione delle relazioni* è risultata essere particolarmente ricca nella narrazione degli intervistati che hanno più volte richiamato la necessità di trascorrere più tempo con i familiari ma anche la volontà di trasmettere all'interno della propria rete professionale le proprie competenze alle generazioni più giovani. È espressione della cura dei legami familiari, ovvero della necessità di prendersi cura dei familiari o più semplicemente di trascorrere maggior tempo con loro l'esperienza di un anziano ex consulente che attribuisce la scelta del pensionamento alla volontà di trascorrere più tempo con la moglie: "Ad un certo punto… avevo detto a mia moglie: 'Senti, sono tanti anni che lavoro'… in quel periodo lavoravo a tempo parziale… ho detto 'A ottobre smetto di lavorare e ci godiamo la vita' " (Anziano: Intervista 8 – ex consulente). Le relazioni, specialmente quelle intergenerazionali che si presentano nel luogo di lavoro, possono al contrario costituire un incentivo alla permanenza nel mercato per supportare e sostenere le giovani generazioni. È espressione di questo modello di trasmissione intergenerazionale il passaggio di consegne che ha interessato un ex militare nella condivisione di conoscenze e sapere alle generazioni più giovani: "Professionalmente devo dire che ho dato tutto quello che potevo dare. Ho anche ricevuto molto. Però non mi sono risparmiato. Ho cercato di aiutare anche molti colleghi e lo facevo volentieri con passione, senza pensare eventualmente a una ricompensa o a un giudizio positivo. Li aiutavo perché dicevo: 'qualcuno dovrà pure sostituirmi un domani'… Mi piaceva vedere a volte gli occhi sbarrati meravigliosi quando raccontavo certe cose, facevo loro degli esempi quello che mi era accaduto" (Anziano: Intervista 16 – ex militare). Allo stesso tempo, le

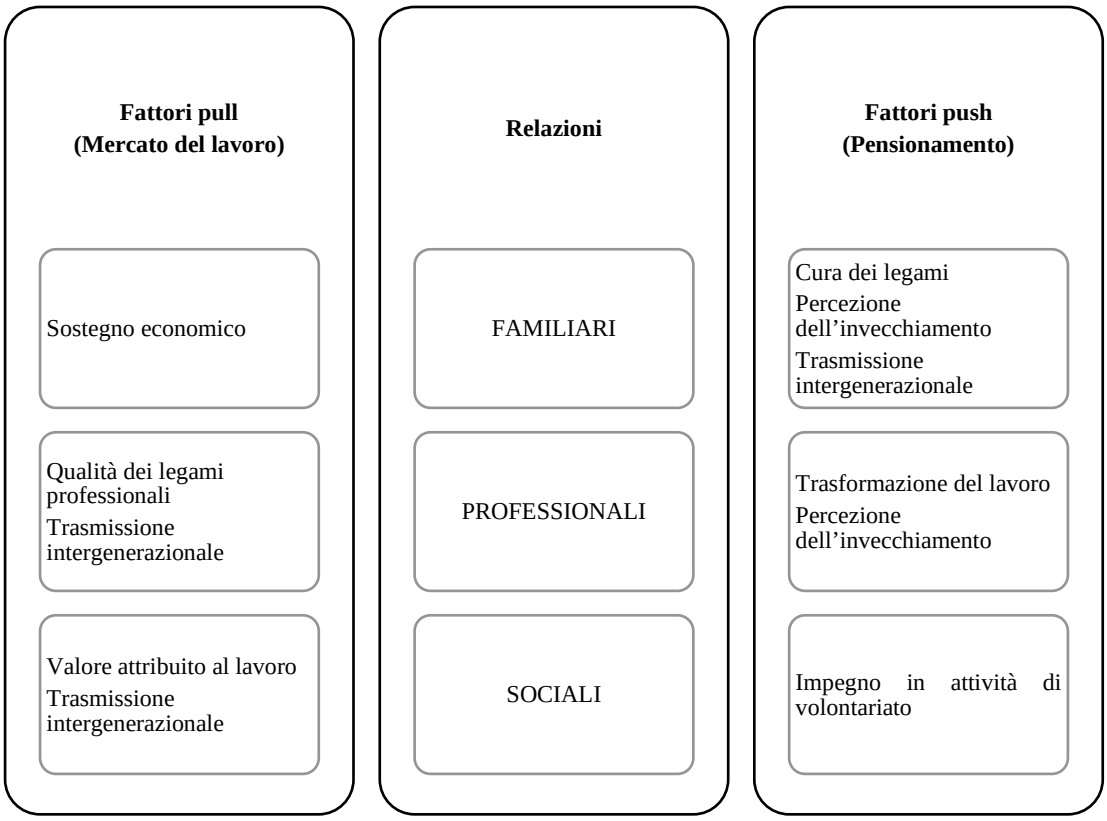
relazioni intergenerazionali possono accelerare i passaggi di consegna favorendo una fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro, come nel caso dell'anziano che è stato indirizzato dai figli a lasciare l'attività di famiglia prima del tempo, "ho visualizzato l'anzianità di mio papà ben prima che il fisico cedesse era ancora molto forte, molto in gamba e anche nelle decisioni e nelle mansioni era quasi non dico al top, nel pieno della capacità di gestire di amministrare le persone e l'azienda ma era ancora assolutamente il più valido nell'organico di tutti. Io forse ho anticipato troppo" (Persona di riferimento: Intervista 1 – ex agricoltore).

La *qualità del lavoro* e dei *legami professionali* rappresenta un indicatore molto significativo sia della prosecuzione dell'attività lavorativa sia del desiderio di mantenere anche dopo il pensionamento un certo livello di coinvolgimento nella professione o nelle relazioni professionali instaurate durante il periodo attivo. Questo è chiaramente esplicitato dalla narrazione di un anziano che desidera anche dopo il pensionamento mantenere relazioni significative con i propri contatti professionali: "Il mio sogno era quello di arrivare vecchio, e lo sono oramai, e di poter girare ancora con la macchina e andare a trovare i miei clienti per andare a mangiare nei ristoranti" (Anziano: Intervista 2 – ex rappresentante). Ma anche il valore attribuito al lavoro, inteso non come una mera occupazione strumentale ma come una vera e propria missione. "È difficile lasciare, non è 'Lascio un lavoro'… sono tempestata di richiami, anche ieri mi hanno detto: 'Ma come, non è possibile che tu non possa venire?', 'A Giugno dobbiamo fare qualcosa di importante', 'Smettila di stare a casa che abbiamo bisogno di te' " (Anziana: Intervista 18 – ex dirigente scolastica). I cambiamenti intervenuti nel mercato del lavoro, soprattutto in seguito alla digitalizzazione di molte attività o funzioni hanno un effetto ambivalente, da un lato possono incentivare la fuoriuscita dal mercato del lavoro, dall'altro possono trattenere, addirittura anche dopo il pensionamento, i soggetti più a lungo nella professione consentendo loro di svolgere attività che non richiedono particolari sforzi fisici. È testimonianza dell'impatto regressivo delle tecnologie sulla permanenza nel mercato del lavoro l'esperienza di un'anziana che ha abbandonato la professione con la prima introduzione del computer: "È stata a casa il giorno che hanno introdotto il personal computer, semplificando perché in realtà poteva andare in pensione. Da questo punto di vista non è un'anziana moderna" (Persona di riferimento: Intervista 6 – ex segretaria). Al contrario, un'ex dirigente scolastica ha potuto riprendere la sua attività lavorativa dopo il pensionamento, nonostante difficoltà nella deambulazione, proprio grazie alle possibilità inaugurate dal digitale, che le hanno consentito di lavorare da remoto con le colleghe " 'Non importa se non riesci a fare le cose, le facciamo al telefono' (collega) oppure attraverso l'iPad noi comunichiamo, facciamo insieme questo lavoro e l'ho fatto" (Anziana: Intervista 18 – ex dirigente scolastica).

La *dimensione culturale e dello stile di vita* comprende l'impegno in attività di volontariato che possono essere concorrenti rispetto agli impegni professionali, ma allo stesso tempo consentono di mantenere attivi anche al di fuori del mercato del lavoro i soggetti. "Ero praticamente negli ultimi anni di lavoro e ho fatto una riflessione 'Quando andrò in pensione non dovrò chiedermi: adesso che cosa faccio', no, quindi con un gruppo di amici era balenata l'idea di fondare (l'Università della Terza età) ne abbiamo parlato con il parroco di allora, ci ha detto 'L'idea è fantastica' " (Anziano: Intervista 11 – ex consulente).

In sintesi, questi indicatori riflettono la complessità delle dinamiche tra permanenza e fuoriuscita dal mercato del lavoro. La percezione personale dell'età, il valore attribuito al lavoro e la gestione dei legami familiari possono influenzare le decisioni dei lavoratori. I cambiamenti nel mercato del lavoro e l'opportunità di contribuire attraverso il volontariato aggiungono ulteriori sfumature. La comprensione di questi fattori è cruciale per una valutazione completa del benessere e dell'identità lavorativa delle persone. Come si evince dalla Figura 3 gli indicatori pull e push si intrecciano a diverse dimensioni relazionali – familiari, professionali e sociali – proprie del soggetto, mettendo in luce alcune significative ambivalenze.

Figura 3. Indicatori di attrazione e allontanamento dal mercato del lavoro per i lavoratori senior



Emerge, in particolare, un elemento significativo perché in grado, a seconda delle traiettorie di vita, di influenzare in misura contraria le scelte pensionistiche dei lavoratori senior, ovvero: la trasmissione intergenerazionale.

La trasmissione intergenerazionale agisce come una doppia leva di uscita e di permanenza nel mercato del lavoro. Può da un lato anticipare la fuoriuscita dal mercato del lavoro attraverso la successione professionale, ovvero il passaggio di responsabilità e gestione delle imprese familiari. Gli anziani possono anticipare la loro uscita dal mercato del lavoro trasferendo gradualmente il controllo e le decisioni chiave ai membri più giovani della famiglia o dell'organizzazione. Allo stesso tempo, la trasmissione intergenerazionale favorisce una pianificazione del pensionamento, ovvero, la preparazione per il passaggio alle generazioni più giovani incoraggiando gli anziani a pianificare il loro pensionamento anticipato. Di contro, la trasmissione intergenerazionale gioca un ruolo cruciale per la permanenza dei senior nel mercato del lavoro in qualità di esperti e formatori in grado di trasmettere conoscenze ed esperienze ai lavoratori junior. Si tratta in questo caso della possibilità di mantenere il know-how nei luoghi di lavoro. Anziani con esperienza accumulata nel corso degli anni rappresentano un valore inestimabile per le organizzazioni. La trasmissione intergenerazionale può permettere loro di condividere questo know-how con i colleghi più giovani, contribuendo così alla crescita e allo sviluppo delle competenze all'interno dell'organizzazione. D'altra parte, la trasmissione intergenerazionale sviluppa una cultura di apprendimento continuo all'interno dell'organizzazione. I giovani lavoratori possono trarre beneficio dall'esperienza e dalle competenze dei loro colleghi anziani, e ciò può aumentare la resilienza e l'adattabilità dell'organizzazione. In definitiva, la trasmissione di conoscenze accresce la *retention* dei lavoratori senior. Gli anziani che assumono il ruolo di formatori e mentori per i lavoratori più giovani si sentono valorizzati e coinvolti, il che contribuisce a trattenere tali risorse chiave nell'organizzazione per un periodo più prolungato.

In conclusione, la trasmissione intergenerazionale svolge un ruolo essenziale nell'anticipare la fuoriuscita degli anziani dal mercato del lavoro attraverso il passaggio di responsabilità, mentre

allo stesso tempo trattiene i lavoratori senior come esperti e formatori, promuovendo la continuità delle competenze e la crescita professionale all'interno delle organizzazioni. Questa dinamica beneficia sia i lavoratori anziani che quelli più giovani e contribuisce alla stabilità e al successo delle organizzazioni.

4 RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

Alpass, F., Keeling, S., Allen, J., Stevenson, B., & Stephens, C. (2017). Reconciling work and caregiving responsibilities among older workers in New Zealand. *Journal of cross-cultural gerontology*, 32, pp. 323-337.

Andersen, L.L., Thorsen, S.V., Larsen, M., Sundstrup, E., Boot, C.R., & Rugulies, R. (2021). Work factors facilitating working beyond state pension age: Prospective cohort study with register follow-up. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 47(1), pp. 15-21.

Atalay, K., Barrett, G. F., & Siminski, P. (2019). Pension incentives and the joint retirement of couples: Evidence from two natural experiments. *Journal of Population Economics*, 32, pp. 735-767.

Baldissera, A. (2019). Il paese delle pensioni anticipate e delle culle vuote. A proposito di un libro di Luca Ricolfi. *Quaderni di Sociologia*, 81(LXIII), pp. 143-161.

Behaghel, L., Caroli, E., & Roger, M. (2014). Age-biased technical and organizational change, training and employment prospects of older workers. *Economica*, 81(322), pp. 368-389.

Bjørnholt, M., & Gunhild, R.F. (2012). 'Am I rambling?' on the advantages of interviewing couples together. *Qualitative Research*, 14(1), pp. 3-19.

Bramanti, D., Lombi, L., & Nanetti, S. (2023). L'intervista diadica intergenerazionale. Bonanno.

Dagg, J., & Gray, J. (2020). Chapter 8: Turning points and critical moments in resilient European lives: a biographical longitudinal analysis. In Boost, M., Dagg. J., Gray, J., & Promberger, M. *Poverty, Crisis and Resilience* (pp. 124-142). Edward Elgar Publishing Limited.

Damman, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2015). Missing work after retirement: The role of life histories in the retirement adjustment process. *The Gerontologist*, 55, pp. 802-813.

Eismann, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2019a). Origins and mechanisms of social influences in couples: The case of retirement decisions. *European Sociological Review*, 35(6), pp. 790-806.

Eismann, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2019b). Why singles prefer to retire later. *Research on aging*, 41(10), pp. 936-960.

European Commission. *Towards adequate, sustainable and safe European pension systems*, COM(2010)365. Green Paper. https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:52010DC0365

European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2012). *Pension adequacy in the European Union 2010-2050*. Report prepared jointly by the Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion of the European Commission and the Social Protection Committee. Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2767/77325

European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion. (2021). *2021 pension adequacy report – Current and future income adequacy in old age in the EU*. Volume 1. Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2767/013455

European Commission, Directorate-General for Communication. (2023). F*lash Eurobarometer FL534 : Demographic Change in Europe*. Version v1.00. http://data.europa.eu/88u/dataset/s3112_fl534_eng

Greenan, N., & Messe, P. J. (2018). Transmission of vocational skills in the second part of careers: the effect of ICT and management changes. *Journal for labour market research*, 52(1), 6.

Grenier, A. (2012). *Transitions and the Lifecourse: Challenging the Constructions of 'Growing Old'*. The Policy Press.

Henkens, K. (1999). Retirement intentions and spousal support: A multi-actor approach. *The Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 54(2), pp. S63-73.

Hinrichs, K. (2021). Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions. An overview. *Social Policy & Administration*, 55(3), pp. 409-422.

Hudomiet, P., & Willis, R.J. (2022). Computerization, obsolescence and the length of working life. *Labour Economics*, 77, 102005.

Jessoula, M., & Raitano, M. (2020). Pensioni e disuguaglianze: una sfida complessa, l'equità necessaria Pension inequality: a complex challenge, equity as loadstar. Politiche Sociali/Social Policies, 1, pp. 57-76. https://www.rivisteweb.it/doi/10.7389/97335

Komp-Leukkunen, K. (2020). What life-course research can contribute to futures studies. *Futures*, 124, 102651.

Komp-Leukkunen, K. (2022). A life-course perspective on older workers in workplaces undergoing transformative digitalization. *The Gerontologist*, 63(9), pp. 1413-1418.

Lee, M.J., & Roh, T. (2023). Unpacking the sustainable performance in the business ecosystem: Coopetition strategy, open innovation, and digitalization capability. *Journal of Cleaner Production*, 412, pp. 137-433.

Maresova, P., Javanmardi, E., Barakovic, S., Barakovic Husic, J., Tomsone, S., Krejcar, O., & Kuca, K. (2019). Consequences of chronic diseases and other limitations associated with old age: A scoping review. *BMC public health*, 19(1), 1431.

Morgan, D.L., Ataie, J., Carder, P., & Hoffman, K. (2013). Introducing dyadic interviews as a method for collecting qualitative data. *Qualitative Health Research*, 23(9), 1276-1284.

Oakman, J., & Wells, Y. (2013). Retirement intentions: What is the role of push factors in predicting retirement intentions? *Ageing & Society*, 33(6), pp. 988-1008.

Reczek, C. (2014). Conducting a multi family member interview study. *Family process*, 53(2), pp. 318-335.

Sheng, N., Fang, Y., Shao, Y., Alterman, V., & Wang, M. (2022). The impacts of digital technologies on successful aging in non-work and work domains: An organizing taxonomy. *Work, aging and retirement*, 8(2), pp. 198-207.

Van Yperen, N.W., & Wörtler, B. (2017). Blended working and the employability of older workers, retirement timing, and bridge employment. *Work, Aging and Retirement*, 3(1), pp. 102-108.

Wilson, D.M., Errasti-Ibarrondo, B., Low, G., O'Reilly, P., Murphy, F., Fahy, A., & Murphy, J. (2020). Identifying contemporary early retirement factors and strategies to encourage and enable longer working lives: A scoping review. *International journal of older people nursing*, 15(3), e12313.

Capitolo 6
La sfida della non autosufficienza: i nodi irrisolti

The challenge of non-self-sufficiency: the unresolved issues

TIZIANA TESAURO

CNR-IRPPS, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerche sulla Popolazione e le Politiche Sociali, Corso San Vincenzo Ferreri, 12, 84084 Fisciano (SA), Italia.

corresponding author: t.tesauro@irpps.cnr.it

ABSTRACT

How does Italian welfare help citizens face old age with adequate services and benefits? What does welfare offer for the non-self-sufficient elderly? This is the subject of this article, which describes the Italian welfare system for the non-self-sufficient elderly, looking at what is there but above all at what is lacking. And both public home services and residential services are lacking, or in any case insufficient, while the supply of private services is growing. This does not help families and does not protect the well-being and health of the elderly.

KEYWORDS: welfare, ageing, not self-sufficient elderly, health, care.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.06
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE
Tesauro, T. (2025). La sfida della non autosufficienza: i nodi irrisolti. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile. Riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 117-127). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.06

1 INTRODUZIONE

È opinione condivisa tra chi si occupa di non autosufficienza che mai, prima d'or a, il settore aveva ricevuto una così ampia attenzione al di fuori della cerchia di esperti e addetti ai lavori. La pandemia di Covid-19 ha infatti prodotto l'effetto di un cambio di percezione collettiva del problema e il dibattitto pubblico si è riacceso intorno alla cura degli anziani; questo perché ciò che è accaduto nelle residenze sanitarie assistenziali ha finito per coinvolgere non solo i pazienti, le famiglie e gli operatori delle strutture, ma l'opinione pubblica tutta, i comuni cittadini, i politici. E in particolare l'attenzione è andata agli enti responsabili delle politiche sanitarie, le Regioni, le cui decisioni riguardanti sia la verifica delle condizioni degli ospiti, sia i comportamenti da attuare in presenza di pazienti colpiti da Covid-19, sono ricadute sulle residenze che sono state chiamate ad attuarle. Le linee adottate dalle varie amministrazioni regionali sono state differenti e, non a caso, diverso è stato anche l'impatto della pandemia sulle strutture.

In generale il prezzo pagato in vite umane è stato altissimo per una fascia di popolazione estremamente fragile, quale appunto gli anziani affetti da pluripatologie e ricoverati in residenze sanitarie. In riferimento a ciò è convinzione condivisa tra esperti e studiosi che un'adeguata rete di servizi territoriali, diffusi capillarmente, avrebbe potuto svolgere una maggiore azione di tutela e protezione e con ogni probabilità contenere il numero di morti.

È da qui che si vuole partire per mettere a tema la necessaria riorganizzazione del sistema di welfare successiva alla pandemia, focalizzando l'attenzione su quello che c'è, soprattutto in termini di offerta di servizi pubblici domiciliari e residenziali, quello che manca e quello che arriva in maniera sempre più consistente dall'offerta privata.

Storicamente il welfare è nato come risposta alle disuguaglianze, col fine di garantire benessere e pari opportunità a tutti. Secondo la definizione classica di Asa Briggs (1961) "Il welfare state è uno stato in cui il potere organizzato è usato deliberatamente allo scopo di modificare le forze del mercato in almeno tre direzioni: primo, garantendo a individui e famiglie un reddito minimo indipendentemente dal valore di mercato delle loro proprietà; secondo, restringendo la misura dell'insicurezza mettendo individui e famiglie in condizione di fronteggiare certe contingenze (es. malattia, vecchiaia e disoccupazione) che porterebbero a crisi individuali e familiari; e terzo, assicurando a ogni cittadino senza distinzione di classe o status i migliori standard disponibili in relazione a una gamma concordata di servizi sociali". Alla luce di questa definizione vale la pena chiedersi se sia effettivamente così, se cioè l'odierno sistema di welfare mette gli individui e le famiglie nella condizione di fronteggiare la vecchiaia con servizi e prestazioni adeguate.

Questo l'interrogativo che guida questa nostra riflessione, tenendo conto del fatto che le caratteristiche dei sistemi di welfare nazionali, come il livello di accesso ai servizi e la loro intensità e adeguatezza, definiscono non solo la capacità dei sistemi di soddisfare la domanda di cura della popolazione anziana non autosufficiente e produrre benessere ma, indirettamente, definiscono anche la "quantità" di risorse private che le famiglie devono usare per compensare l'eventuale domanda di cura insoddisfatta. Se infatti il sistema non riesce a rispondere alla domanda di cura, il rischio di compressione del reddito familiare è tutt'altro che trascurabile ed è da mettere in relazione ad un incremento delle spese ordinarie, specialmente dovuto ad un aumento delle spese di cura ed un aumento del tempo dedicato all'assistenza dei familiari non autosufficienti, che spesso si traduce anche in una riduzione delle capacità lavorative e quindi del reddito (Luppi, 2015; NNA, 2020).

Mappare il sistema dei servizi sociosanitari per la popolazione anziana non autosufficiente consente perciò di derivare le possibilità di benessere degli anziani e delle loro famiglie e anche, indirettamente, la "quantità" di risorse pubbliche che sostengono le famiglie nella cura e che arginano il rischio di compressione del reddito familiare.

2 ANZIANITÀ E VECCHIAIA: LA DOMANDA DI CURA

Si usa comunemente la soglia dei 65 anni, collegandola all'età del pensionamento, per definire i soggetti che diventano anziani, la soglia dei 75 anni per individuare invece chi entra nella vera e propria vecchiaia (così fa l'ISTAT per la classificazione della popolazione nei singoli comuni italiani). Questa classificazione, tuttavia, come si chiarisce nell'Enciclopedia delle scienze sociali alla voce *Anziani*, da un punto di vista formale, non è standardizzata né in sede internazionale né in sede nazionale (Golini, 2020). E la confusione formale dipende dal fatto che in realtà i dati biofisiologici e i parametri funzionali che definiscono anzianità e vecchiaia sembrano essere variabili nel tempo, da una generazione all'altra, e per questo difficilmente standardizzabili; dipendono, cioè, dalle condizioni ambientali, dalla storia passata e presente, comprese le abitudini di vita, delle generazioni che si trovano a convivere in una stessa popolazione.

In considerazione di ciò la Società Italiana di Gerontologia e Geriatria (SIGG), in occasione del 63° Congresso Nazionale che si è tenuto a Roma alla fine di novembre del 2018, ha proposto una definizione dinamica di anzianità, più confacente alle attuali *performance* fisiche e mentali, alla situazione demografica della popolazione italiana e, in generale, alle condizioni psicofisiche dei soggetti appartenenti a Paesi ad alto reddito (SIGG, 2018). La proposta che arriva dalla SIGG è quella di aggiornare il concetto di anzianità, portando a 75 anni l'età ideale per definire una persona come anziana. La vera terza età inizierebbe quindi a 75 anni e la vecchiaia dopo gli 80 anni.

La proposta della SIGG prende atto del fatto che non solo si vive più a lungo, la speranza di vita alla nascita raggiunge gli 81,1 anni, mentre per le donne siamo a 85,2 anni, ma si vive anche meglio e pertanto le società moderne stanno guadagnando salute e benessere agli anni diventando complessivamente più giovani, benché "anagraficamente" più vecchie.

Tenendo conto di ciò, tuttavia, non si può ignorare il fatto che, anche se spostate in avanti, anzianità e vecchiaia costituiscono comunque due fasi della vita che possono esporre i soggetti a diverse e complesse condizioni di fragilità; in particolare, stando ai dati, la domanda di assistenza cresce una volta superata la soglia dei 75 anni perché aumenta la compromissione dell'autonomia nelle attività quotidiane.

Secondo l'ultimo Rapporto Istat[1] (2019) nato dall'elaborazione dei dati dell'Indagine campionaria europea sulle condizioni di salute[2] degli anziani e realizzato in collaborazione con la Commissione per la riforma dell'assistenza sanitaria e sociosanitaria per la popolazione anziana istituita presso il Ministero della Salute, presentano multimorbilità, riferendo almeno *tre patologie croniche*, il 44,3% degli anziani 65-74, il 56,1% di coloro che hanno dai 75-84, il 66% tra coloro che hanno dagli 85 anni in su; presentano *almeno una malattia cronica* grave il 34,2% degli anziani 65-74, il 48,9% di coloro che hanno dai 75-84, il 59,4% tra coloro che hanno dagli 85 anni in su; tra gli anziani di 85 anni e oltre, circa un terzo dichiara di essere affetto da *almeno due patologie croniche gravi* (34,1% tra gli uomini e 29,1% tra le donne).

A ciò si aggiunga che tra le malattie degenerative che riguardano la sfera della salute mentale degli anziani le demenze rappresentano una priorità di salute pubblica, come ha evidenziato l'Organizzazione mondiale della sanità lanciando il *Global Action Plan on the public health response to dementia – 2017-2025* (WHO, 2017); in Italia il già citato Rapporto Istat stima che nel 2019 le demenze senili e l'Alzheimer hanno colpito circa 600mila persone tra gli over65 che vivevano in famiglia (dalla stima sono stati esclusi gli anziani che risiedevano in istituzioni), complessivamente il 4,2% degli anziani. Tuttavia, la prevalenza triplicava tra le ultra-ottantacinquenni (15,4%).

È evidente, perciò, che la domanda sociale e sanitaria proveniente dagli anziani in generale e dagli over 75 è tutt'altro che trascurabile e necessita di risposte. Chi si occupa di loro?

Sempre stando ai dati Istat (2019) tra gli anziani che hanno gravi difficoltà nella cura personale (circa 1 milione 500mila persone), l'84,4% riferisce di ricevere aiuti dai familiari (conviventi e

[1] https://www.istat.it/it/files/2021/06/rapporto_commissione_anziani.pdf.
[2] Per maggiori dettagli sull'Indagine campionaria EHIS 2019, si rimanda al link http://www.istat.it/it/archivio/167485.

non); questa percentuale è composta dal 51,9% che usufruisce solo dell'aiuto di familiari e dal 32,5% che viene supportato da familiari insieme ad altre persone (assistenti agli anziani, altro personale a pagamento, assistenti domiciliari incaricati da enti pubblici o privati). Gli anziani che vivono soli poi, circa 670mila (oltre il 40% del collettivo selezionato), compensano l'assenza del sostegno di familiari conviventi con un maggiore ricorso agli aiuti a pagamento (44%) e in particolare alla figura della badante (31%).

A fronte della cura a carico delle famiglie come si integra, se si integra, il pubblico? Che tipo di supporto è in grado di offrire?

3 Il sistema pubblico di cura per gli anziani: servizi e trasferimenti

A partire dalla fine del secolo scorso, nella società e nella politica italiana, è cresciuta la consapevolezza della necessità di rivedere il sistema di welfare per renderlo più adeguato all'aumento degli anziani non autosufficienti. Tuttavia, la stagione che ha visto numerosi Paesi simili al nostro introdurre robuste riforme nazionali – come Austria (1993), Germania (1995), Francia (2002) e Spagna (2006) – in Italia non ha avuto un analogo risultato. L'onere di sviluppare il sistema di *long-term care* è stato, pertanto, lasciato sostanzialmente sulle spalle di Regioni e Comuni, impossibilitati a farvi adeguatamente fronte da soli. Si è discusso molto negli ultimi anni di una possibile riforma nazionale dell'assistenza agli anziani e diverse proposte sono state avanzate. Un lavoro articolato in questo senso è stato portato avanti dal Patto per un nuovo welfare per la non autosufficienza[3] che ha spinto per arrivare all'approvazione di una riforma capace di superare l'attuale frammentazione delle misure e dei servizi rivolti agli anziani in Italia, fornendo risposte differenziate ai bisogni multidimensionali degli anziani e offrendo percorsi di assistenza semplici mediante l'erogazione di pacchetti unitari di servizi, garantendo così la tutela pubblica della non autosufficienza.

Nel 2023 con la Legge 33, proprio recependo l'appello del Patto per un nuovo welfare per la non autosufficienza e dopo l'esperienza maturata a seguito della pandemia, è stata approvata la riforma del sistema per l'assistenza agli anziani non autosufficienti, con tre grandi obiettivi: I) Semplificazione ovvero snellimento del sistema pubblico così da facilitare la vita a famiglie e anziani, superando l'attuale frammentazione delle misure; II) Innovazione ovvero introduzione di nuovi modelli d'intervento, capaci di rispondere alle specifiche caratteristiche degli anziani e delle famiglie di oggi; III) Ampliamento delle risposte ovvero incremento dell'offerta di servizi alla persona, domiciliari e residenziali. La Legge 33/2023 ha ricevuto il sostegno degli addetti ai lavori e delle principali forze politiche e sociali in campo, tuttavia, a partire dalla sua approvazione, ha subìto un rallentamento. Da un lato, i Decreti attuativi hanno previsto, per ora, il rinvio di molte tra le novità programmate; dall'altro, la sua effettiva realizzazione dovrebbe procedere gradualmente, con un percorso pluriennale di progressiva messa in atto, accompagnato da un crescente incremento dei finanziamenti che per ora non sono arrivati.

La riforma impatta su un sistema pubblico di cura per gli anziani non autosufficienti che presenta non poche criticità e che storicamente si è andato organizzando sostanzialmente intorno ai servizi domiciliari, ai servizi residenziali e ai trasferimenti monetari.

Di seguito si propone una panoramica del sistema pubblico di cura partendo dai servizi per concentrarsi poi sui trasferimenti monetari. Per documentare la realtà italiana si farà riferimento in questa sede soprattutto alla pubblicazione del Network per la Non Autosufficienza[4], che, dal 2009, pubblica un *Rapporto sullo stato dell'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia*.

[3] https://www.pattononautosufficienza.it/proposta-per-la-riforma/. Il Patto per un nuovo welfare sulla non autosufficienza, ideato e coordinato da Cristiano Gori, riunisce 52 organizzazioni, la gran parte di quelle della società civile coinvolte nell'assistenza e nella tutela degli anziani non autosufficienti nel nostro Paese: rappresentano gli anziani, i loro familiari, i pensionati, gli ordini professionali e i soggetti che offrono servizi.

[4] Nato nel 2009 il Network non autosufficienza (NNA) è composto da studiosi, dirigenti di servizi pubblici e privati e consulenti che pensano valga la pena unire le forze al fine di aiutare la riflessione "insieme scientifica e operativa". Il

3.1 Servizi domiciliari

Come si è detto, è opinione condivisa da più parti che una maggiore presenza di welfare pubblico attraverso servizi di tipo territoriale avrebbe meglio consentito di contrastare il diffondersi dell'epidemia di Covid-19. A partire da questa valutazione è maturato un rinnovato interesse sia nei confronti del ruolo fondamentale che i servizi territoriali dovrebbero svolgere in un moderno sistema di protezione sociale, sia verso la necessità di un loro deciso rafforzamento in Italia. La tabella seguente illustra i principali servizi domiciliari presenti in Italia.

Tabella 1. I servizi domiciliari in Italia: principali criticità e questioni di fondo

TEMA	CRITICITÀ	QUESTIONE DI FONDO
Adi (Asl)	Singole prestazioni medico-infermieristiche senza presa in carico	Prevalenza della logica clinica (*cure*)
Sad (Comuni)	Carenza di reti familiari e di risorse economiche come criteri prioritari di accesso	Prevalenza della logica socio-assistenziale
Demenza	Ridotte risposte dai servizi domiciliari	Lentezza nell'adattarsi alle trasformazioni della società
Uvm/Uvg	Debole presa in carico	Prevalenza della logica del governo della domanda

Fonte*:* NNA, 2020.

Il più diffuso servizio domiciliare, l'Assistenza domiciliare integrata (Adi), è di titolarità delle Asl e offre in prevalenza interventi di natura infermieristico-medica, intesi come singole prestazioni che rispondono a determinate necessità sanitarie, sovente in assenza di una presa in carico legata alla condizione di non autosufficienza dell'anziano. Si tratta di un servizio utile ma guidato dalla logica della cura clinico-ospedaliera (cure), cioè la risposta a singole patologie, e non da quella del sostegno alla non autosufficienza (care), fondato su uno sguardo complessivo della condizione della persona e dei suoi molteplici fattori di fragilità.

Come spiega Noli (2020) l'Adi dal 2001 costituisce un Lea, livello essenziale di assistenza, ma sebbene l'Adi, in quanto Lea, sia da garantire obbligatoriamente in tutto il Paese, finora non sono stati emanati standard nazionali di riferimento sul grado di copertura e di intensità di cura da assicurare o sui livelli qualitativi di valutazione del servizio. Nel corso degli anni il servizio Adi si è molto strutturato dal punto di vista normativo e così, ad oggi, il processo di fornitura del servizio è sufficientemente definito nelle sue fasi principali ma, a livello regionale, esistono modelli attuativi molto differenziati.

Quasi tutte le Regioni hanno costituito un punto unico di accesso (Pua), pur denominandolo in diversi modi. L'attivazione del servizio avviene attraverso la segnalazione al Pua del paziente che necessita di Adi, da parte dei Medici di medicina generale (Mmg) o dei medici del reparto ospedaliero nella fase di pre-dimissioni. In molte Asl è ammessa anche la richiesta diretta del paziente, dei servizi sociali e del volontariato. Il Pua è il *gate-keeper* d'ingresso del cittadino all'Adi ed è l'ambito in cui si programma, se ritenuta necessaria, la valutazione multidimensionale (Vmd). La valutazione multidimensionale compete alle Asl ed è affidata a un'équipe pluriprofessionale solitamente costituita da un medico, un infermiere e un fisioterapista. Saltuariamente, all'équipe valutativa partecipa l'assistente sociale dei servizi distrettuali o del Comune, e ancora più sporadicamente viene coinvolto il Mmg. In diversi casi la valutazione viene fatta dal case manager o da un solo operatore dell'équipe. L'équipe elabora il Piano assistenziale individuale (Pai) che definisce finalità e obiettivi assistenziali per ogni area di bisogno e precisa le modalità e il livello d'intensità assistenziale da garantire. Provvederà poi a monitorare

primo obiettivo del NNA è *fare il punto sull'assistenza continuativa a titolarità pubblica, in un'ottica multidisciplinare.* https://www.luoghicura.it/le-pubblicazioni-di-nna/

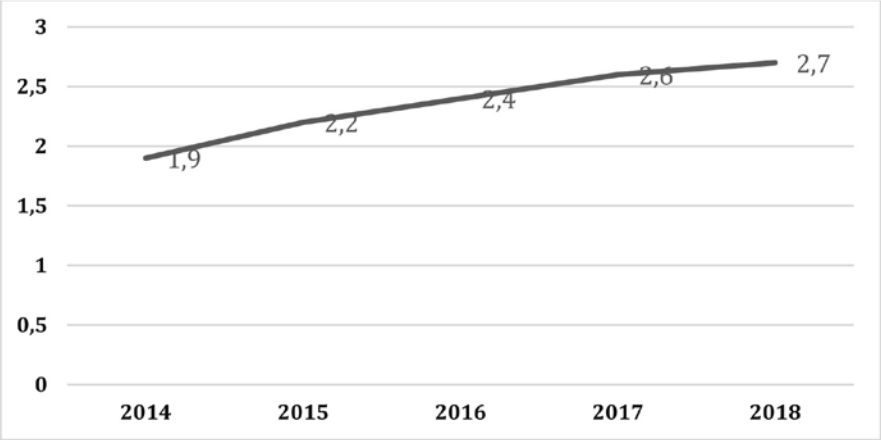
l'evoluzione del caso nel tempo, modificando gli interventi dove necessario, e a decidere – quando opportuno – la dimissione dal servizio.

In Italia la prima definizione di ADI può essere ritrovata nel Progetto Obiettivo Tutela degli anziani, valido per il quinquennio 1991-1995: "L'ADI è costituita da un complesso di prestazioni mediche, infermieristiche, rese al domicilio dell'ammalato, nel rispetto di standard minimi di prestazione in forma integrata e secondo piani individuali programmati di assistenza, definiti con la partecipazione delle figure professionali interessate al singolo caso" (Ministero della Sanità, 1992). Estendendo a possibile applicazione dell'ADI oltre l'ambito geriatrico, il Progetto Obiettivo definiva il Servizio di assistenza domiciliare integrata come "un servizio incaricato di soddisfare le esigenze di soggetti di qualsiasi età aventi necessità di assistenza continuativa".

A distanza di trent'anni dal Progetto Obiettivo l'ADI si è dimostrato un servizio che non è stato in grado di offrire sostegno alle famiglie assicurando assistenza continuativa.

A fronte, comunque, di una crescita del numero degli assistiti (cfr. figura 1), l'ADI non ha superato le sue criticità.

Figura 1. Anziani ≥ 65anni assistiti in Adi (valori percentuali)

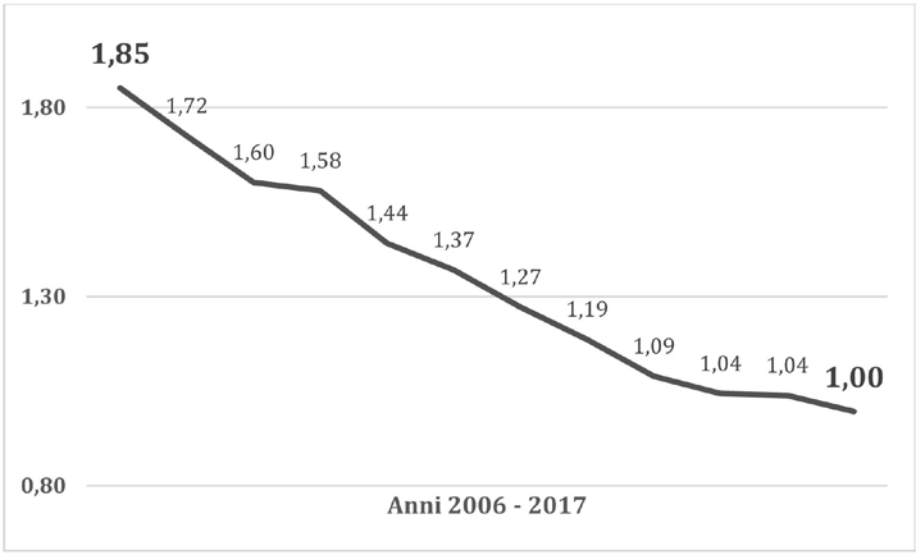


Fonte*:* Italia Longeva (Vetrano, 2019).

In particolare, le ore settimanali mediamente coperte dell'ADI appaiono insufficienti a garantire la permanenza al domicilio di anziani con compromissione dell'autonomia. È accaduto perciò che negli anni le famiglie, spinte dal bisogno, si sono auto-organizzate per trovare una nuova forma di *care* adatta alla necessità di lungoassistenza dei loro congiunti: è iniziato così il ricorso alle cure informali delle badanti, che nel giro di pochi anni sta producendo importanti ripercussioni nel welfare (Tidoli, 2017).

Il secondo e più diffuso servizio domiciliare è il SAD, ovvero il servizio di assistenza domiciliare in carico ai comuni, che ha un ruolo piuttosto marginale. Nel tempo complessivamente la copertura del Sad dal 2006 al 2017 presenta una tendenza di significativo e continuo calo (cfr. figura 2). Questo dato non deve tuttavia essere frainteso dal momento che il calo degli utenti del SAD non attesta un calo del bisogno da parte degli anziani ma, in realtà, mostra indirettamente quanto il servizio sia diventato marginale e sostanzialmente inadeguato a farsi carico del bisogno di cura. Diverse le criticità.

Figura 2. Anziani > 65 anni utenti Sad – Anni 2006-2017



Fonte*:* ns. elaborazione NNA, 2020 su dati Istat (2006-2017).

Noli (2020), sia pure con grandi diversità tra le varie Regioni (e anche al loro interno), evidenzia le principali:

- criteri selettivi e stringenti (es. un determinato grado d'invalidità, la mancanza di caregiver familiari, una certificazione sanitaria specifica ecc.);
- iter burocratici complessi (ad es. presentazione dell'Isee);
- costi elevati dal momento che le quote di partecipazione, da corrispondere per il servizio, generalmente individuate in base all'Isee, in alcuni Comuni risultano molto alte.

La non autosufficienza, quindi, non basta per poterlo ricevere, ma sono valutate altre condizioni come la presenza di problematiche dell'anziano legate a reti familiari carenti e ridotte risorse economiche. Si tratta, dunque, di un servizio guidato sempre più da una logica socioassistenziale che, in parallelo alla non autosufficienza, nei fatti considera la mancanza (o la debolezza) di reti familiari e di risorse economiche quali criteri prioritari per l'erogazione. È logico che a queste condizioni, dato l'esiguo numero di ore offerte settimanalmente, il servizio risulti molto poco attraente per gli stessi soggetti che pure ne avrebbero diritto.

Più in generale si può concludere che l'attuale sistema di cura domiciliare, incentrato su Sad e Adi, è basato su un modello organizzativo prestazionale, di tipo infermieristico o socioassistenziale ma, nessuno dei due servizi, si basa su un'ottica di sostegno alla non autosufficienza, ovvero di *care*. La questione centrale resta che, vista la caratterizzazione dell'intensità assistenziale, sia in termini di quantità di ore/settimana che di distribuzione delle stesse nell'arco della giornata, i servizi domiciliari non permettono una reale presa in carico dell'anziano non autosufficiente; rimangono scoperte diverse funzioni assistenziali fondamentali (es. alzata, messa a letto, assistenza ai pasti, bagno ecc.) che richiedono la presenza giornaliera di un caregiver familiare o professionale. E questo spiega la mole di cure informali che nel nostro Paese è necessario assicurare agli anziani non autosufficienti per permetterne la permanenza a casa. E spiega come, soprattutto negli ultimi vent'anni, si sia sviluppato un sistema di cura incentrato sulla capacità della famiglia di far fronte alle reali necessità dell'anziano.

3.2 Servizi residenziali

Secondo Gori e Trabucchi (2020) è impossibile organizzare efficacemente la rete dei servizi per le persone anziane senza considerare la residenzialità una *parte integrante* delle complessive

risposte al bisogno, chiarendo che le strutture residenziali possano (debbano) diventare il fulcro delle attività territoriali di una cert'area, concentrando servizi come la residenzialità post acuta, l'ospedale di comunità, il supporto all'assistenza domiciliare attraverso competenze specifiche, i centri diurni. Nonostante, infatti, il PNRR enfatizzi la domiciliarità per le persone anziane, di fatti la residenzialità resta in taluni casi una necessità, soprattutto in quei casi in cui le limitazioni funzionali diventano tali da non poter più consentire un'assistenza domiciliare.

In base alla normativa vigente le persone non autosufficienti che necessitano di trattamenti di lungoassistenza, recupero e mantenimento funzionale e che non hanno la possibilità di essere assistiti a domicilio, l'SSN garantisce l'erogazione delle cure all'interno di strutture residenziali e semiresidenziali extra ospedaliere (art. 29 e art. 30 del DPCM 12 gennaio 2017), programmate per garantire un'assistenza di intensità diversificata ad ospiti che frequentemente sono portatori di patologie complesse e, in alcuni casi, necessitano di supporto alle funzioni vitali (respiratore, nutrizione artificiale ecc.). Questi servizi sono regolamentati dalle Regioni e dagli Enti locali che, anche sulla base di linee guida ministeriali, pianificano la rete di cura territoriale compresa l'erogazione di cure domiciliari (cfr. in particolare la Legge 178/2020 che, all'art.1 c.406, modifica il DL.vo 502/1992). La classificazione e denominazione delle singole strutture risente molto della variabilità regionale tanto che, secondo la singola regione, si può parlare di RSA, Case di Riposo, Case Protette, Residenze Protette, Istituti di Riabilitazione Geriatrica, Lungodegenze Riabilitative, ecc. anche con significati diversi.

La residenzialità presenta tuttavia non poche criticità. Innanzitutto, il sottofinanziamento e la conseguente insufficienza dell'offerta in Italia sono ben noti (cfr. ad es. Nna, 2017). L'ultimo Rapporto dell'Istituto Superiore di Sanità (2021) conta 7.829 strutture residenziali di accoglienza per anziani che ospitano non autosufficienti. A titolo di esempio, si consideri il dato comparativo, tra i Paesi appartenenti ai principali modelli di welfare dell'Europa occidentale, sui posti letto in strutture residenziali ogni 100 abitanti di almeno 65 anni. La tabella 2 non richiede, purtroppo, commenti.

Tabella 2. Posti letto in strutture residenziali ogni 100 persone 65+, anno 2018

Paese	**%**
Olanda	7,3
Belgio	6,9
Svizzera	6,4
Germania	5,4
Francia	5,0
Austria	4,6
Norvegia	4,5
Regno Unito	4,4
Spagna	4,4
Danimarca	3,9
Italia	1,9
Grecia	1,8

Fonte: NNA, 2020.

Ed è per questo che negli anni più recenti si è assistito a una presenza crescente del settore for-profit e, in tale ambito, anche in Italia si stanno facendo sempre più strada i grandi gruppi multinazionali. In secondo luogo, la sempre crescente fragilità degli ospiti delle strutture. Secondo Barsanti (2020) attualmente le strutture accolgono persone molto anziane – il 75% ha più di 80 anni – e in gran parte non autosufficienti (78%). La presenza di donne ricoverate, largamente maggioritaria, è il 75%. In generale, nella recente fase storica, parallelamente a una contrazione dei ricoveri (nel periodo 2009-2016 gli utenti sono diminuiti di 15.000 unità annue, pari al 5% del

totale) è cresciuta la gravità e la complessità della condizione degli ospiti, passati da un 26% di residenti con alto bisogno assistenziale nel 2009 a un 36% nel 2016 (Arlotti e Ranci, 2020). E la crescente complessità dei bisogni, la loro costante evoluzione e il ruolo – oggi centrale – assunto dalle demenze, richiedono anche un rafforzamento dei percorsi di formazione e aggiornamento.

Il nodo principale consiste nel riconoscimento, ancora insufficiente, del fatto che "la cura ha bisogno di tecniche, sul piano concreto della possibilità di essere utile agli altri. La tecnica è quella specifica degli atti clinico-assistenziali, ma anche quella di chi comprende l'altro attraverso una lettura, intensa e senza intervalli, delle sue difficoltà" (Trabucchi, 2018, p. 109).

Gli ospiti anziani delle strutture residenziali, dunque, presentano un profilo sempre più problematico legato a bisogni sanitari, limitazioni funzionali e deficit cognitivi (demenze). Questi aspetti si traducono in un carico assistenziale intenso e differenziato, che ha profonde implicazioni e richiede risposte.

3.3 Trasferimenti monetari: l'indennità di accompagnamento

L'Indennità di accompagnamento (Ida) è un contributo monetario erogato dall'Inps a individui riconosciuti da una Commissione sanitaria – definita a livello di Azienda sanitaria locale (Asl) – come portatori di invalidità totale (al 100%) e permanente e con esigenza di assistenza continua, essendo impossibilitati a deambulare e/o a svolgere le attività fondamentali della vita quotidiana in modo autonomo. Chiunque si trovi in questa condizione la riceve, indipendentemente dall'età o dalle sue disponibilità economiche; l'ammontare della prestazione italiana, 520 euro, è tra i più alti, superato esclusivamente da quello francese (per l'appunto di 618 euro). Solo nel nostro Paese, però, la media coincide con l'importo erogato a ogni utente: all'estero, infatti, questo è graduato in diversi livelli in base al fabbisogno assistenziale (sempre) e alle condizioni economiche del beneficiario (Gori & Morciano, 2019). L'Italia, dunque, è l'unico Paese a erogare il medesimo ammontare a tutti i percettori, senza prenderne in alcuna considerazione la specifica situazione. Si fornisce così la stessa risposta tanto a chi ha una limitazione contenuta dell'autonomia quanto a chi versa in condizioni estremamente gravi e necessita di assistenza continuativa per 24 ore al giorno (Arlotti, Parma & Ranci, 2020).

Così non è ad esempio in Germania, dove ai casi più critici si riconoscono importi quattro volte maggiori di quelli assicurati a chi è collocato ai livelli più bassi di gravità, e in Francia almeno doppi (Ranci et al., 2019).

4 In quale direzione andare per migliorare il sistema di cura per la popolazione anziana?

Da dove partire dunque per rafforzare e riorganizzare il settore della cura per la popolazione anziana? Molti sono ancora i nodi da sciogliere e le direzioni da prendere per sviluppare e organizzare il Sistema Nazionale per la popolazione anziana (SNNA).

In primis, concordando con Gori e Tabucchi (2020), ammettere la residenzialità come parte integrante del sistema stesso, soprattutto in una certa fase e in certe condizioni del processo di invecchiamento. Idealizzare in un certo qual modo la domiciliarità, assumendola come la soluzione migliore per tutti gli anziani, in qualunque fase del processo e in qualsiasi condizione, significa, a parere di chi scrive, ignorare il fatto che in casi di grave non autosufficienza e severa compromissione delle condizioni di autonomia, il trasferimento in struttura può essere una scelta necessaria.

Se si assume ciò allora la prima questione da porre è quella relativa alla quota di risorse pubbliche destinate a ogni residente. Il diffondersi di tipologie di bisogno assistenziale sempre più complesse e impegnative comporta infatti per le strutture maggiori costi che, per essere coperti, presuppongono una modifica nelle modalità di finanziamento. In varie Regioni, ciò si traduce nella necessità di aggiornare di conseguenza le quote sanitarie destinate alle Rsa. In

assenza di tale adeguamento, infatti, non rimangono che due alternative: far sostenere questi costi ad altri (gli utenti, attraverso la quota sociale, o le strutture stesse) o non fornire l'assistenza necessaria (Pesaresi, 2018; 2019).

La seconda questione da mettere a tema ha a che fare con la logica che orienta la cura degli anziani. Scrive Guaita (2020) "La sintesi di tutti i mali di cui hanno sofferto e continuano a soffrire le strutture residenziali, in tutta Italia e non solo, è stata ben espressa dall'assessore regionale lombardo alla sanità e welfare. Egli, intervistato il 19 aprile da Fabio Fazio durante la trasmissione TV "Che tempo che fa", ha spiegato che gli anziani erano stati trasferiti dagli ospedali nelle Rsa perché "…dovevamo trovare dove metterli". Secondo Guaita dunque il linguaggio, nel caso specifico quello dell'assessore lombardo alla sanità, tradisce in un certo qual modo un *pensiero di senso comune* che ancora sembra prevalere nei servizi per gli anziani fragili e cioè che essi siano "casi complessi" da collocare piuttosto che soggetti portatori di diritti e domande di cui farsi carico. L'anziano fragile, dunque, dentro il sistema di offerta dei servizi, sembra oggetto di un processo di *spersonalizzazione* che finisce per indebolire la forza della *sua* domanda e la messa a fuoco dei *suoi* bisogni.

Un caso studio realizzato qualche anno fa in una struttura residenziale di Napoli dimostrò proprio che il sapere di senso comune che regolava i rapporti e la prassi della cura nella struttura guardava agli anziani ospiti come ad *oggetti* da sistemare, collocare, arginare, circoscrive piuttosto che a *soggetti* da attivare e includere in un processo di cura agito consapevolmente dagli anziani stessi (Tesauro, 2013).

Il prevalere di questa logica che Guaita (2020) definisce *collocativa* potrebbe forse anche spiegare perché la rete di offerta si sia articolata focalizzandosi sulle Rsa, per un'utenza in condizioni estremamente critiche, lasciando poi uno *spazio intermedio*, privo di risposte adeguate, che dev'essere occupato (ancora) con altre e specifiche soluzioni. In altre parole, sembra che la cura dell'anziano sia orientata prevalentemente, anche se ancora in modo insufficiente, sull'anziano fragile e estremamente compromesso e non, come pure sarebbe necessario, sull'anziano che, pur godendo di una certa autonomia, abbisogna comunque di una rete di supporto.

In questa direzione, solo in anni abbastanza recenti, si sta assistendo allo sviluppo di una nuova cultura dell'abitare per gli anziani. Si stanno diffondendo ad esempio strutture o servizi di vita assistita che riuniscono comunità alloggio o residenze sociali; solitamente sono organizzate in forma comunitaria, ma l'unità di accoglienza può anche essere un vero e proprio appartamento oppure una camera, spesso singola, ampia e con bagno; i servizi accessori sono espressamente mirati a supportare riduzioni delle autonomie più consistenti e l'assistenza – svolta da operatori professionali – è normalmente estesa alle 24 ore; gli anziani accolti hanno solitamente un'età più avanzata, oltre gli 80-85 anni, le loro limitazioni funzionali interessano anche l'area delle Adl e la durata dell'accoglienza dipende soprattutto dalle caratteristiche della rete familiare (Giunco, 2014).

In questa direzione è andata anche l'Oms che per rispondere in modo adeguato alle esigenze di una popolazione sempre meno giovane, ha lanciato nel 2006 il programma delle città a misura di anziano[5], che ha valutato le strutture e i servizi che rendono una città *age-friendly*, e che ha rilanciato il *diritto all'abitare* della popolazione anziana. Un diritto che va oltre lo stesso diritto alla casa, e che, mettendo in relazione lo spazio interno (e privato) con quello esterno (e pubblico) mette in relazione le esigenze di sviluppo della personalità umana – durante ogni fase e tappa della vita – proprio con il contesto spaziale, abitativo e persino urbanistico in cui essa si svolge, ma anche, ampliando ulteriormente lo sguardo, geografico e territoriale (De Donno & Tumminelli, 2023).

Provando a concludere dunque molti sono ancora i nodi da sciogliere e le questioni che restano aperte e che hanno a che fare non solo con investimenti e risorse, ma con un *riposizionamento dello sguardo* non *sulla* persona anziana, ma *con* la persona anziana e la sua famiglia; un

[5] http://www.who.int/mediacentre/news/releases/2010/age_friendly_cities_20100628/en/

riposizionamento che possa tenere conto di ciò che la cura comporta e richiede anche in termini di senso, oltreché di costi.

5 BIBLIOGRAFIA

Arlotti, M., Parma, A., & Ranci C. (2020). Politiche di LTC e disuguaglianze nel caso italiano: evidenze empiriche e ipotesi di riforma. *Politiche Sociali*, 1, pp. 125-148.

Barsanti, S. (2020). I servizi residenziali (II). Un'agenda per il dibattito. In NNA -Network Non Autosufficienza (cur.). *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 7° Rapporto, 2020/2021, Punto di non ritorno* (pp. 63-81). Maggioli Editore.

Briggs, A. (1961). The Welfare State in Historical Perspective. *European Journal of Sociology*, 1961. 2(2), pp. 221-258. DOI:10.1017/S0003975600000412

Giunco, F. (2014). *Residenzialità leggera e RSA/RSD aperte: possibili opportunità e insidie da evitare*. https://lombardiasociale.it/2014/01/13/residenzialita-leggera-e-rsarsd-aperte-possibili-opportunita-e-insidie-da-evitare/

De Donno, M., & Tumminelli, D. (2023). Invecchiamento della popolazione e diritto all'abitare: quali strumenti per il governo del territorio?. In Bernardini, M.G. (cur.). *Anziani e diritto all'abitare. Bisogni, diritti e prospettive tra locale e universale*. Franco Angeli.

Golini, A. (2020). *Anziani*. Treccani (estratto da *Enciclopedia delle scienze sociali*. 1991).

Gori, C., & Trabucchi, M. (2020). Cosa abbiamo imparato dal Covid (I). In NNA – Network Non Autosufficienza (cur.). *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 7° Rapporto, 2020/2021, Punto di non ritorno* (pp. 11-30). Maggioli Editore.

Guaita, A. (2020). I servizi residenziali (I). Guardare indietro per andare avanti. In NNA – Network Non Autosufficienza (cur.) *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 7° Rapporto, 2020/2021, Punto di non ritorno* (pp. 53-62). Maggioli Editore.

ISTAT. (2020), *Invecchiamento attivo e condizioni di vita degli anziani in Italia*. Istituto nazionale di statistica. https://www.istat.it/it/files//2020/08/Invecchiamento-attivo-e-condizioni-di-vita-degli-anziani-in-Italia.pdf

Luppi, M. (2015). Non autosufficienza e impoverimento. In NNA – Network Non Autosufficienza (cur.). *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia. 5° Rapporto. Un futuro da ricostruire* (pp. 87-103). Maggioli Editore.

Ministero della Sanità. Servizio centrale della programmazione sanitaria. (1992). *Progetto Obiettivo "Tutela della salute degli Anziani 1991-1994"*, Roma.

Noli, M. (2020). I servizi domiciliari. In NNA – Network Non Autosufficienza (cur.). *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 7° Rapporto, 2020/2021, Punto di non ritorno* (pp. 33-51). Maggioli Editore.

SIGG. (2018). 63° Congresso Nazionale SIGG (Roma, 28.11.2018 - 01.12.2018) SIGG. https://www.sigg.it/congresso-nazionale/63-congresso-nazionale-sigg/

Tesauro, T. (2013). *La narrazione come pratica di attivazione nelle strutture residenziali*. Aracne Editore.

Tidoli, R. (2017). La domiciliarità. In NNA – Network Non Autosufficienza (cur.). *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia. 6° Rapporto. 2017/2018. Il tempo delle risposte* (pp. 77-100). Maggioli Editore.

WHO. (2017). *Global action plan on the public health response to dementia 2017-2025*. https://www.who.int/publications/i/item/9789241513487

Capitolo 7
Silver Awareness Sustainability: lo sviluppo sostenibile in una società che invecchia

Silver Awareness Sustainability: Sustainable development in an aging society

PIERMARCO AROLDI, SIMONE CARLO, FRANCESCO DIODATI, SARA NANETTI

Università Cattolica del Sacro Cuore, Largo Fra Agostino Gemelli, 1, 20123 Milano, Italia

corresponding author: sara.nanetti@unicatt.it

ABSTRACT
The transition toward an aging society challenges traditional approaches to sustainable development, urging a rethinking of generational roles in the pursuit of ecological, social, and economic balance. This chapter explores the intersection between aging and sustainability through a multidimensional and intergenerational lens. Drawing on recent policy briefs, empirical data, and theoretical insights, the study emphasizes the crucial role older adults can play in fostering sustainable behaviors and promoting responsible consumption. Anchored in the framework of the UN 2030 Agenda for Sustainable Development, the analysis investigates how seniors perceive and engage with sustainability, the structural and cultural factors shaping their behaviors, and the impact of age-related inequalities on policy effectiveness. The findings reveal that, despite often being considered vulnerable to the effects of unsustainability, older generations possess unique resources – resilience, experience, and numerical relevance – that can contribute significantly to systemic change. The chapter argues for inclusive communication strategies and targeted policies that recognize generational diversity, counter ageism, and enhance seniors' participation in building a more sustainable and equitable future.

KEYWORDS: sustainability, active ageing, generational awareness, 2030 Agenda, social inclusion, intergenerational equity.

DOI: 10.23760/2499-6661.2025.23.07
ISBN: 978-88-98193-38-7
ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE
Aroldi, P., Carlo, S., Diodati, F., & Nanetti, S. (2023). Silver Awareness Sustainability: lo sviluppo sostenibile in una società che invecchia. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile. Riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 129-139). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.07

1 INTRODUZIONE

L'imperativo dello sviluppo sostenibile assume connotati del tutto peculiari nel contesto unico di una popolazione che invecchia. Con il cambiamento demografico globale verso strutture di età sempre più avanzate, si presenta un urgente bisogno di affrontare le sfide e le opportunità specifiche che derivano da questa transizione demografica. Il presente studio intende identificare, attraverso l'analisi della letteratura, del policy brief e dei risultati delle più recenti survey, i fattori che non solo migliorano il benessere degli individui anziani, ma contribuiscono anche alla sostenibilità complessiva della società in un'ottica generazionale. Ciò comporta una comprensione sfumata di come pratiche e politiche sociali possano essere armonizzate per promuovere la tutela ambientale e modelli di consumo responsabili, garantendo nel contempo la distribuzione equa di risorse e opportunità. In particolare, si evidenzia la rilevanza del contributo che può essere apportato direttamente dalle persone anziane allo sviluppo sostenibile, a fronte di una corretta informazione e dell'assunzione di consapevolezza circa le pratiche di consumo, le abitudini e gli stili di vita considerati più sostenibili.

Il presente studio è inserito nel quadro più ampio dell'Agenda 2030 per lo Sviluppo Sostenibile Globale, un'iniziativa fondamentale che sottolinea l'interconnessione delle dimensioni sociali, economiche e ambientali per uno sviluppo sostenibile. All'interno di questo frame, si sottolinea l'importanza di affrontare le disparità generazionali e promuovere la solidarietà intergenerazionale come principi fondamentali per raggiungere risultati equi e sostenibili. Ancorando la ricerca della letteratura ai principi e agli obiettivi dell'Agenda 2030, l'indagine intende formulare raccomandazioni che, in linea con gli sforzi globali verso lo sviluppo sostenibile, tengano conto della dimensione generazionale.

L'analisi teorica prende le mosse da uno sguardo intersezionale su invecchiamento, sostenibilità e sviluppo sociale. Attingendo a conoscenze provenienti da varie discipline -tra cui sociologia, gerontologia, studi ambientali e teoria dello sviluppo - la ricerca cerca di chiarire le complesse interrelazioni tra questi domini. Al suo nucleo, il quadro teorico riconosce che l'invecchiamento non è solo un fenomeno demografico ma un processo multidimensionale che si interseca con dinamiche sociali, economiche e ambientali più ampie. Al centro dell'indagine teorica c'è l'esplorazione di come una maggiore consapevolezza tra la popolazione anziana possa catalizzare pratiche e politiche sostenibili che contribuiscano al benessere collettivo della società. Elevando la consapevolezza degli individui anziani riguardo alle questioni ambientali, alla gestione delle risorse e all'equità intergenerazionale, le generazioni più anziane possono giocare un ruolo cruciale nella definizione di società più eque ed ecologicamente responsabili. Infine, il quadro teorico considera come le strutture sociali, gli arrangiamenti istituzionali e le norme culturali influenzano la capacità degli individui anziani di impegnarsi in comportamenti sostenibili e possano così sostenere il cambiamento sistemico.

Posizionando l'invecchiamento nel contesto più ampio dello sviluppo sostenibile, il contributo sfida le narrazioni tradizionali che dipingono l'invecchiamento unicamente come un peso o un vincolo per la società, ma lo riconfigura come una potenziale fonte di resilienza, competenze e innovazione, capace di fornire un contributo essenziale allo sviluppo sostenibile globale.

2 INVECCHIAMENTO E SOSTENIBILITÀ

Come ricordato ripetutamente da più fonti la popolazione mondiale sta rapidamente invecchiando: gli over 65 rappresentano in molti Paesi una fascia di popolazione in rapida crescita, diventando sempre più numerosi rispetto alle fasce di popolazione più giovani. Tra le sfide che comporta l'invecchiamento della popolazione vi è quella della sostenibilità: in primis la sostenibilità economica. L'invecchiamento della popolazione mette infatti sotto pressione i sistemi pensionistici e di assistenza sanitaria, con un maggior numero di persone che necessitano

di cure mediche (per esempio a causa dell'aumento delle malattie croniche legate all'età) e pensioni, in un contesto dove gli stati (occidentali, ma non solo) sono alle prese con una riduzione della spesa pubblica, a cui si aggiunge una diminuzione della forza lavoro che potrebbe compromettere la sostenibilità economica del sistema pensionistico e ridurre la produttività. Il fenomeno di una società che invecchia può rappresentare quindi un problema e produrre nuove sfide sociali ed economiche in un contesto perturbato anche da emergenze di altra natura, come quella legata al cambiamento climatico e in generale allo sviluppo sostenibile. Come sappiamo il concetto di sostenibilità è multidimensionale ma in sostanza pone al centro del dibattito 'il tema della consapevolezza rispetto ai comportamenti e alle proprie azioni circa l'impatto che questi possono avere sul presente e sul futuro degli altri individui, della società e del pianeta.

Il 25 settembre 2015, le Nazioni Unite hanno approvato l'Agenda 2030 per lo sviluppo sostenibile, un piano di azione globale per le persone, il Pianeta e la prosperità. Tale piano è formato da 17 Obiettivi di sviluppo sostenibile (Sustainable Development Goals - SDGs). Negli Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (SDGs) si sottolinea la necessità di strategie inclusive che affrontino il benessere di tutte le fasce d'età, in particolare degli anziani, spesso vulnerabili a varie sfide socioeconomiche (Yoon et al., 2021). In particolare nel documento delle Nazioni Unite "Ageing, Older Persons and the 2030 Agenda for Sustainable Development", per garantire il progresso verso l'attuazione degli SDGs, si considera essenziale prepararsi alle trasformazioni economiche e sociali associate all'invecchiamento e alla vecchiaia, e assicurare che siano create le condizioni per consentire alle persone anziane di condurre una vita autonoma, sana e produttiva mettendole in condizione di esercitare il loro diritto di prendere decisioni e fare scelte in tutti gli ambiti che riguardano la loro vita.

Gli anziani vengono considerati quindi soggetti più di altri a "rischio" rispetto agli esiti dell'insostenibilità (sociale, economica ed ambientale), ma allo stesso modo sono gli stessi soggetti che possono avere un più considerevole impatto sui processi di sostenibilità (nel bene e nel male). Da una parte perché sono "numericamente" sempre più significativi (e quindi le loro azioni hanno un peso sempre più consistente nella società) e dall'altra perché alcuni comportamenti/condizioni tipiche dell'anzianità (pensiamo al tema dell'utilizzo dell'energia per scaldare/raffreddare le case, alla mobilità, al sistema della cura e dell'assunzione di farmaci, di cui si parlerà in seguito) possono avere un impatto considerevole sullo sviluppo sostenibile. Da più parti si sottolinea quindi l'importanza di sensibilizzare la popolazione anziana rispetto a comportamenti ambientalmente e socialmente sostenibili e come diventi importante adottare delle politiche che considerino gli anziani come soggetti più vulnerabili ai rischi di una società non sostenibile.

Nelle prossime pagine ricostruiremo le riflessioni accademiche e dei policy maker rispetto alla relazione tra anziani, invecchiamento e sostenibilità, considerando in particolare il frame dell'Agenda 2030 e gli obiettivi in essa sviluppati.

Una prima riflessione riguarda la questione della percezione della sostenibilità ambientale fra la popolazione senior. Va da sé che il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 richiede l'adozione di politiche strutturali che coinvolgono sia gli stati che le entità sovra-nazionali. L'adozione di iniziative di sensibilizzazione è un punto necessario per il raggiungimento di tali obiettivi, ma non deve essere interpretato come un sostitutivo del piano delle policy. Per far sì che le iniziative di sensibilizzazione e le policy siano efficaci, esse devono necessariamente raggiungere i differenti gruppi di individui che compongono il tessuto sociale – per età, genere, appartenenza etnica, classe economica, istruzione ecc. – i quali possono avere bisogni e interessi diversi, nonché diversi canali di accesso alle informazioni. Non tutti necessariamente hanno la stessa opinione su cosa sia la sostenibilità ambientale, come raggiungerla e soprattutto come suddividere le responsabilità verso l'ambiente fra singoli cittadini, gruppi, stati ed entità sovranazionali. I fattori strutturali e culturali sopracitati giocano un ruolo tutt'altro che ininfluente nell'orientare la nostra opinione rispetto a questi temi. Purtroppo, come anticipato in precedenza, nonostante ormai l'invecchiamento demografico stia coinvolgendo moltissime nazioni – peraltro, non soltanto quelle europee – raramente si parla di cosa pensino i senior della sostenibilità. Il gruppo degli anziani diventerà una componente sempre più rilevante della popolazione complessiva mondiale, ma la loro esclusione dall'agenda della sostenibilità si riflette a più livelli,

nel dibattito pubblico, in quello accademico e infine nell'ideazione delle policy necessarie a fronteggiare il grande pericolo del nostro secolo. In questo senso, conoscere le prospettive di vita e i bisogni specifici dei senior è necessario per due ragioni principali: 1) contrastare ogni potenziale forma di ageismo che sia frutto di politiche sulla sostenibilità ambientale, così come ogni forma di discriminazione diretta verso individui o gruppi di individui sulla base della loro età anagrafica; 2) evitare l'esclusione della popolazione anziana, presente e futura, da iniziative atte a promuovere comportamenti virtuosi per raggiungere gli obiettivi della sostenibilità ambientale e sociale.

Una survey che riassume i risultati di tre principali indagini condotte in 18 lingue in diversi paesi ha mostrato che le indagini sulla consapevolezza rispetto ai temi della sostenibilità ambientale prestano tendenzialmente poca attenzione alle differenze intergenerazionali. Il rapporto ha rilevato (indagine globale 24) che i giovani di età inferiore ai 30 anni tendono a dare priorità all'azione per il clima (SDG13), mentre le generazioni più anziane (30-50 anni) preferiscono la buona salute e il benessere (SD3), un'istruzione di qualità e la biodiversità (SDG 14, 15). In particolare, gli intervistati di età pari o superiore a 50 anni si concentrano maggiormente sugli aspetti ambientali legati all'SDG 14 (Vita sott'acqua) e all'SDG 15 (Vita sulla terra). Gli studi suggeriscono inoltre che il livello di consapevolezza della sostenibilità ambientale vari a seconda dello status socioeconomico (Rosina, 2024), del *background* generazionale (Przywojska, Podgórniak-Krzykacz & Warwas, 2023), del contesto di vita (Xia et al., 2014) e delle condizioni di salute (Dikken et al., 2023). Secondo un'indagine condotta su un campione rappresentativo di 1000 intervistati italiani di età compresa tra 65 e 75 anni (Rosina, 2024), i senior italiani considerano l'acquisto di cibi e bevande, gli investimenti per la casa e le spese per la mobilità quotidiana come le tre spese più importanti che la loro generazione può regolare per promuovere la sostenibilità. La classe sociale costituisce un fattore rilevante nell'influenzare le opinioni personali e la consequenziale adozione di comportamenti virtuosi per la sostenibilità. Secondo gli autori, i senior provenienti dalle classi sociali più alte sarebbero molto più inclini a fare scelte di consumo e investimento attente al tema della sostenibilità (Rosina 2024). È interessante notare che, rispetto ai modelli di consumo sostenibile, attribuiscono un'importanza maggiore alle conseguenze sulla propria vita, come l'impatto atteso sulla salute e la dimensione della qualità e del prezzo, piuttosto che la potenziale ricaduta sulla comunità, come l'impatto sull'ambiente e il comportamento etico delle imprese nei confronti delle leggi e dei lavoratori (Rosina 2024). Pertanto, sebbene le generazioni più avanzate sembrino più lontane dalle discussioni contemporanee sulla sostenibilità ambientale, questo non determina necessariamente il rifiuto di adottare comportamenti virtuosi per l'ambiente.

Anche il contesto culturale di vita costituisce un fattore rilevante. Un sondaggio condotto su 65 anziani cinesi provenienti da zone rurali (Xia et al., 2014, p. 7) ha rilevato che la maggior parte degli intervistati mostrava una profonda comprensione degli aspetti olistici della sostenibilità, in termini di risparmio energetico e idrico, riciclaggio e utilizzo di meno prodotti dannosi per l'ambiente. Secondo i due autori (Xia et al., 2014, p. 7), le ricerche sulle società tradizionali rurali mostrerebbero una correlazione fra ambiente culturale e adozioni di comportamenti virtuosi per l'ambiente. A tal proposito è necessario prestare attenzione, evitando di mitizzare i contesti rurali, come se il tema della sostenibilità ambientale riguardasse soltanto il territorio urbano; tuttavia, si rileva come i discorsi contemporanei sulla sostenibilità ambientale possono trovare terreno fertile in contesti culturali dove sono ben radicate concezioni che, a differenza delle società capitaliste, attribuiscono un valore importante al rapporto fra comunità e ambiente. Peraltro, come suggeriscono anche due studiosi, Sunthonkanokpong e Murphy (2019), a oggi esistono pochi studi che hanno indagato le opinioni e i comportamenti sostenibili al fuori dei territori metropolitani dei paesi occidentali.

Come abbiamo visto, non soltanto i senior possiedono una propria soggettività che orienta i loro comportamenti di fronte alla sostenibilità ambientale – anche quando si allontanano da pratiche virtuose – ma emergono anche delle differenze interne. Reddito, livello di istruzione, classe sociale, età, e contesto di vita sono variabili che influenzano significativamente il modo in cui i senior, e non solo, guardano ai temi identificati dall'agenda 2030. Per questo motivo, sono

necessari ulteriori ricerche per esplorare le modalità attraverso cui prende forma la consapevolezza rispetto al tema della sostenibilità.

3 LE AZIONI SULLA SOSTENIBILITÀ LEGATE ALL'ANZIANITÀ

L'Agenda 2030 rappresenta un sistema complesso e integrato che si rivolge al perseguimento di una società più equa, inclusiva e sostenibile. I principi chiave che danno forma all'Agenda sono l'universalità, l'integrazione e l'inclusività. Gli obiettivi sono, infatti, comuni a tutti i Paesi, sviluppati e in via di sviluppo, e richiedono un impegno congiunto da parte di tutti i soggetti. I goal che la compongono si presentano tra loro interconnessi e indivisibili, ovvero, il progresso di uno può influenzare e supportare gli altri. Infine, l'Agenda punta a includere tutti, specialmente i gruppi più vulnerabili e marginalizzati. Chiaramente, l'evoluzione demografica, e in particolare l'invecchiamento della popolazione rappresentano un ulteriore sfida, nonché una chiave di lettura innovativa per il perseguimento degli stessi obiettivi.
In virtù della sua formulazione a più livelli, la sua attuazione richiede un'azione concertata che va dal livello locale passando per quello nazionale, fino a quello internazionale, con un monitoraggio continuo dei progressi e delle principali difficoltà incontrate. Il Rapporto Onu formula annualmente un resoconto dei progressi mondiali verso il raggiungimento degli SDGs, analizzando le tendenze globali in vari settori, come la riduzione della povertà, la salute, l'istruzione e l'ambiente, mettendo in evidenza sia i successi sia le aree dove i progressi sono insufficienti o addirittura in regressione. A livello nazionale il Rapporto ASviS (Alleanza Italiana per lo Sviluppo Sostenibile) e il Rapporto SDGs dell'Istat analizzano lo stato di avanzamento dell'Italia verso il raggiungimento degli SDGs, attraverso una panoramica dettagliata delle performance italiane su ciascuno dei 17 SDGs, identificando le aree di successo e quelle in cui il paese deve ancora raggiungere standard adeguati.

Seppure la dimensione dell'invecchiamento della popolazione venga espressamente citato solo in tre degli obiettivi dell'Agenda (nello specifico i Goal: 2 - *Porre fine alla fame, raggiungere la sicurezza alimentare, migliorare la nutrizione e promuovere un'agricoltura sostenibile*; 10 - *Ridurre le disuguaglianze all'interno e fra le Nazioni*; 11 - *Rendere le città e gli insediamenti umani inclusivi, sicuri, duraturi e sostenibili*), i dati più recenti del Rapporto SDGs (Istat, 2024) mostrano alcune criticità ma anche opportunità positive date dall'evoluzione demografica in relazione a povertà (Goal 1), salute (Goal 3), educazione (Goal 4), uguaglianza di genere (Goal 5), condizione economica e occupazionale (Goal 8). Vediamo ora analiticamente lo sviluppo di questi obiettivi e l'impatto specifico che hanno avuto nella popolazione italiana.

3.1 Goal 1 - Sconfiggere la povertà

Studi internazionali documentano come la povertà sia spesso correlata alla fragilità nella vita anziana e possa condurre a un restringimento delle reti sociali e a una peggiore qualità della vita. D'altra parte, la fragilità è spesso associata a un basso reddito, un basso livello di istruzione e problemi psicologici, che aggravano ulteriormente la condizione degli anziani in condizioni di vulnerabilità (Hayajneh, Rababa, 2022). Dal Rapporto ASviS 2023 si evidenzia che la povertà assoluta ha colpito oltre 5,6 milioni di individui in Italia, di cui una parte significativa è costituita dalla popolazione anziana. L'incidenza della povertà tra gli anziani è aumentata rispetto al 2021, con valori che raggiungono il 6,5% nelle famiglie con almeno un anziano, un aumento dal 5,8% rispetto all'anno precedente. Le famiglie con anziani come persona di riferimento mostrano una maggiore vulnerabilità economica, sebbene le incidenze di povertà siano generalmente più basse rispetto ad altre tipologie familiari. Questo è in parte dovuto al fatto che gli anziani in Italia, grazie alla pensione, spesso hanno una fonte di reddito relativamente stabile rispetto ad altre fasce di popolazione. Tuttavia, le differenze territoriali e l'aumento del costo della vita stanno esacerbando le difficoltà economiche in alcune regioni, specialmente nel Mezzogiorno.

In particolare, la povertà tra gli anziani è influenzata da diversi fattori, tra cui il numero di componenti del nucleo familiare. Le famiglie con un maggior numero di membri, compresi gli anziani, presentano un'incidenza di povertà più elevata: il 22,5% tra le famiglie con cinque o più componenti e l'11,0% tra quelle con quattro. Complessivamente, si conferma che all'aumentare dell'età della persona di riferimento nelle famiglie, l'incidenza della povertà tende a diminuire, suggerendo che le famiglie più giovani, con minori capacità di spesa e redditi più bassi, sono più vulnerabili economicamente.

Dal Rapporto SDGs 2024, emerge che la povertà è un obiettivo strettamente interconnesso con molti altri SDGs dell'Agenda 2030, in particolare con quelli relativi alla salute (SDG 3) e alla riduzione delle disuguaglianze (SDG 10). Per la popolazione anziana, la povertà assume una duplice valenza: da un lato, aggrava una serie di deficit non solo economici, ma anche sociali, psicologici e sanitari; dall'altro, in molti casi, gli anziani, grazie a maggiori disponibilità economiche derivanti da pensioni o risparmi, svolgono un ruolo cruciale come ammortizzatori sociali per le generazioni più giovani, offrendo supporto economico ai familiari e quindi un sostegno intergenerazionale prezioso soprattutto per le fasce più giovani, spesso accompagnato anche dalla cura dei bambini e dalla gestione delle faccende domestiche in favore delle famiglie più giovani. Per affrontare in modo efficace la povertà tra gli anziani, sono quindi necessarie politiche mirate che considerino sia la loro vulnerabilità economica sia il loro potenziale contributo alla coesione sociale intergenerazionale.

3.2 Obiettivo 3 - Salute e benessere

Nel 2023, in Italia, i decessi sono tornati ai livelli pre-pandemici, con 660.600 morti, circa 53.000 in meno rispetto al 2022. La speranza di vita alla nascita è aumentata a 83,1 anni, recuperando quasi completamente il calo dovuto alla pandemia. Tuttavia, la speranza di vita in buona salute è diminuita a 60,5 anni per gli uomini e 57,9 per le donne. Il 44,6% degli adulti è in sovrappeso o obeso, mentre il 15,6% delle persone sopra i 14 anni ha abusato di alcol. Inoltre, la copertura vaccinale antinfluenzale per gli anziani è scesa al 56,7%, lontano dal target dell'OMS del 75%. Le disuguaglianze nelle condizioni di salute persistono, con una maggiore mortalità prematura tra le persone meno istruite (Istat, 2024), mettendo in luce questioni irrisolte sul piano strutturale, come la fragilità ancora presente nella dotazione di personale, in particolare nel settore infermieristico. Altre criticità includono l'assenza di misure per potenziare i servizi dedicati alla salute mentale e la mancanza di interventi specifici per evitare il blocco dei servizi ordinari in situazioni di emergenza. Tuttavia, come evidenziato dal Rapporto ASviS (2023) la recente approvazione della Legge delega per la riforma dell'assistenza agli anziani non autosufficienti segna un passo avanti significativo. Questa riforma mira a creare un sistema di welfare più unitario e integrato, potenzialmente migliorando la qualità della vita di milioni di anziani. La legge prevede una governance multilivello più organica e introduce un nuovo sistema di valutazione delle condizioni degli anziani, che permetterà di fornire risposte più integrate e appropriate alle loro necessità.

3.3 Obiettivo 4 - Istruzione di qualità

Il tema dell'istruzione di qualità, incluso nel quarto obiettivo dell'Agenda 2030 delle Nazioni Unite, è fondamentale anche per la popolazione anziana, specialmente attraverso il target 4.4 che si riferisce alla formazione continua. Come si evince dal Rapporto SDGs 2024, tra gli adulti di età compresa tra 25 e 64 anni, il tasso di partecipazione ad attività formative, sia formali che non formali, è di quasi 11 punti percentuali inferiore alla media europea (35,7% contro il 46,6% dell'UE a 27). Mentre nelle regioni settentrionali dell'Italia il livello di partecipazione si avvicina alla media europea, nel Mezzogiorno il tasso scende al di sotto del 29%, ovvero 14,7 punti percentuali in meno rispetto alla media europea. La principale causa della scarsa partecipazione

degli adulti italiani alle attività formative è la mancanza di motivazione: tra coloro che non vi partecipano, quasi l'80% non è interessato a farlo. Tra gli uomini adulti, quasi l'82% dichiara di non avere interesse a partecipare, mentre tra le donne questa percentuale è del 77,6%, con un divario di genere più ampio rispetto alla media europea. Per quanto riguarda coloro che vorrebbero partecipare alla formazione ma non riescono a farlo, il 22,4% delle donne (26,1% nel Mezzogiorno) e il 18,1% degli uomini indicano tra gli ostacoli che ne impediscono la partecipazione: i costi della formazione, considerati un problema dal 26,2% delle donne e dal 20,5% degli uomini (rispetto al 14,9% e 12,2% rispettivamente nell'UE a 27); la difficoltà di conciliare la formazione con gli impegni familiari rappresenta un ostacolo per il 6,7% degli uomini e per il 17,2% delle donne, per ogni uomo che rinuncia alla formazione per esigenze familiari, ci sono 2,6 donne nella stessa situazione (rispetto a 2 nella media UE a 27 e solo una in Svezia e Finlandia). In Italia, l'80,5% dei corsi seguiti dagli adulti è relativo all'attività lavorativa (corsi job-related), una percentuale in linea con la media europea (81,8%). Tuttavia, mentre nell'UE a 27 l'87% di questi corsi è finanziato dal datore di lavoro, in Italia lo è solo il 76,6%. Questo significa che il costo dei corsi è più spesso a carico del partecipante, un fattore che scoraggia la partecipazione in Italia più che in altri paesi. Tra i disoccupati, in particolare, i costi rappresentano il principale deterrente alla partecipazione per il 32,1% dei soggetti.

Per la popolazione anziana, la formazione continua riveste un'importanza significativa. Questo perché l'apprendimento continuo consente agli anziani di rimanere mentalmente attivi, di acquisire nuove competenze e di adattarsi ai cambiamenti sociali, tecnologici ed economici. Inoltre, la formazione continua può favorire il mantenimento della salute mentale e il senso di appartenenza alla comunità. Le iniziative di formazione per gli anziani possono includere corsi di aggiornamento professionale, programmi di alfabetizzazione digitale, attività culturali e ricreative, nonché corsi specifici su temi rilevanti per questa fascia di età, come la gestione della salute, l'autonomia nell'invecchiamento e la prevenzione delle malattie croniche. Inoltre, la partecipazione degli anziani alla formazione continua può contribuire alla creazione di società inclusive e intergenerazionali, dove le esperienze e le conoscenze degli anziani sono valorizzate e condivise con le generazioni più giovani.

A livello nazionale sono attivi molti progetti di formazione rivolti alla popolazione anziana per lo più coordinati a livello locale, provinciale o regionale. Nell'ambito del progetto Age-it è stata avviata, a cura del board trasversale LEAA, una ricognizione dei progetti attivi al fine di valutare l'adeguatezza degli interventi rispetto al target di popolazione. Tuttavia, il Rapporto ASviS 2023 evidenzia che nonostante questi sforzi, persiste una mancanza di coordinamento nazionale e di finanziamenti adeguati, che limita l'efficacia di tali programmi. È necessario quindi un potenziamento delle politiche pubbliche volte a sostenere la formazione continua degli anziani, attraverso l'incentivazione delle opportunità di apprendimento e la riduzione delle barriere economiche e organizzative.

3.4 Obiettivo 5 - Parità Genere

Nell'esplicitazione dell'obiettivo la parità di genere si riferisce prevalentemente alla popolazione femminile in formazione, o che si trova nella fase procreativa e lavorativa del ciclo di vita. Tuttavia, permangono anche per la popolazione anziana linee che possono trovare un'adeguata implementazione, tra queste si ricordano in particolare: l'eliminazione alle pratiche nocive per la parità di genere e la riduzione del *gap* digitale tra uomini e donne. Da un punto di vista della ricerca scientifica e dei policy brief si evidenzia infatti il tema dell'intersezionalità, ovvero: le donne colpite dalla discriminazione intersezionale sono a rischio ancora maggiore di violenza di genere. Si tratta di discriminazione basata su una combinazione di sesso e altri motivi di discriminazione, come l'origine razziale o etnica, la religione o il credo, l'invalidità, l'età o l'orientamento sessuale. Ad esempio, le donne con disabilità hanno due o cinque volte più probabilità di subire violenza rispetto ad altre donne.

Il tema dell'occupazione rimanda alle soglie di età per il pensionamento che appaiono a tutt'oggi differenziate sulla base del genere, causando effetti sull'importo delle pensioni: l'età media di pensionamento per le donne, ad eccezione di pochi paesi (Lussemburgo, Francia, Germania, Finlandia, Irlanda ed Estonia), tende ad essere più precoce rispetto agli uomini. Il divario di pensione di genere risultante è del 27,1 punti percentuali nel 2021, il che significa che le donne nell'UE di età superiore ai 65 anni hanno ricevuto una pensione che era in media più di un quarto più bassa rispetto a quella degli uomini. Anche se questa differenza è ancora considerevole, si è registrato un miglioramento (6,5 punti percentuali) rispetto al 2012, quando il divario di pensione di genere era del 33,6% per gli stessi paesi. Anche se le donne ricevono pensioni più basse in tutti gli Stati membri, l'entità del divario varia ampiamente. Nel complesso, il divario di pensione di genere è un forte segnale di disuguaglianze che percorre l'intero ciclo di vita.

Il tema della parità di genere nella popolazione anziana è strettamente associato a condizioni di maggiore povertà e vulnerabilità che interessano prevalentemente le donne anziane. Secondo il Rapporto ASviS 2023 e il report annuale sulla Parità di Genere nell'UE (2023), mentre la proporzione complessiva di persone a rischio di povertà o esclusione sociale è diminuita tra il 2015 e il 2021, il rischio di povertà per le persone anziane è aumentato, con una maggiore incidenza tra le donne. Nel 2021, il 22,1% delle donne anziane nell'UE era a rischio di povertà o esclusione sociale, rispetto al 16,2% degli uomini, evidenziando un divario di genere che si attesta intorno ai 6 punti percentuali, più del doppio rispetto al divario di genere nella povertà per la popolazione complessiva. Questo divario di povertà tra uomini e donne anziani è un indicatore chiaro delle disuguaglianze di genere che persistono lungo tutto il corso della vita e che richiedono interventi mirati per garantire che le donne anziane non siano lasciate indietro nella realizzazione dell'Obiettivo 5 dell'Agenda 2030.

3.5 Obiettivo 8 - Lavoro dignitoso e crescita economica

L'obiettivo di incentivare una crescita economica duratura, inclusiva e sostenibile, un'occupazione piena e produttiva ed un lavoro dignitoso per tutti incontra l'evoluzione del mercato del lavoro conseguente al più generale invecchiamento della popolazione. Se da un lato, si pone grande attenzione alle fasce di popolazione giovane non occupate, in particolar modo ai giovani di età compresa tra i 15 e i 29 anni che non studiano, non frequentano corsi di formazione e non lavorano (NEET) che presenta una percentuale decisamente al di sopra della media europea (12%); dall'altro, assistiamo ad un progressivo allungamento delle carriere lavorative. I dati ISTAT (2024) e il Rapporto ASviS 2023 evidenziano come la popolazione occupata over 50 sia progressivamente aumentata negli ultimi 20 anni, grazie anche alle riforme pensionistiche che hanno spinto verso un innalzamento dell'età pensionabile. Questo fenomeno comporta una serie di sfide e opportunità: da un lato, vi è la necessità di adeguare il carico di lavoro sulla base delle età della vita, garantendo condizioni di lavoro sicure e adattate alle capacità fisiche e mentali degli anziani; dall'altro, si pone l'opportunità di coltivare lungo tutto il corso di vita una formazione continua che consenta di mantenere i lavoratori sani e attivi, e di valorizzare le loro competenze.

L'invecchiamento della forza lavoro presenta quindi sfide significative, come il rischio di discriminazione basata sull'età e la necessità di garantire che gli anziani abbiano accesso a opportunità di lavoro dignitose, con un'adeguata inclusione nel mercato del lavoro, ma al contempo, vi sono anche opportunità da cogliere, come la valorizzazione dell'esperienza e delle competenze maturate nel corso degli anni, e la promozione di un ambiente lavorativo più intergenerazionale e collaborativo.

Il Rapporto SDGs 2024 sottolinea l'importanza di adattare le politiche e le pratiche lavorative per rispondere alle esigenze di una forza lavoro che invecchia. È necessario, ad esempio, implementare programmi di riqualificazione professionale specifici per i lavoratori anziani e promuovere la flessibilità nelle modalità di lavoro per favorire un equilibrio tra vita lavorativa e personale. Inoltre, è fondamentale garantire un accesso equo alle opportunità di formazione

continua, per permettere ai lavoratori di tutte le età di adattarsi ai cambiamenti tecnologici e di mercato.

4 Conclusioni

Come considerare nel comunicare la sostenibilità? L'analisi dei Goal e delle politiche fa emergere come gli anziani vengono considerati soggetti più di altri a "rischio" rispetto agli esiti dell'insostenibilità (sociale, economica ed ambientale). Per esempio, gli anziani rischiano di essere tra le prime vittime del *climate change*: sono più forti gli effetti negativi sulla salute dovuti a temperature estreme (come le ondate di calore), a nuove malattie, a mancanza di acqua e a ridotta capacità, in caso di emergenze dovute a eventi climatici avversi. Ma, allo stesso tempo, gli anziani sono soggetti che hanno un impatto considerevole sui processi di sostenibilità, nel bene e nel male,; da una parte perché sono "numericamente" sempre più significativi (e quindi le loro azioni hanno sempre più "impatto" nella società) e dall'altra perché alcuni comportamenti e condizioni tipici dell'anzianità ''' possono avere un impatto considerevole sulla sostenibilità (Carlo et al., 2024).

Da più parti si sottolinea quindi come diventi vitale sensibilizzare la popolazione anziana rispetto a comportamenti ambientalmente e socialmente sostenibili e quanto sia importante adottare delle politiche che considerino gli anziani come soggetti più vulnerabili ai rischi di una società non sostenibile. Va da sé che il raggiungimento degli obiettivi dell'Agenda 2030 richiede l'adozione di politiche strutturali che coinvolgono sia gli Stati che le entità sovranazionali. L'adozione di iniziative di sensibilizzazione è un punto necessario per il raggiungimento di tali obiettivi, ma non deve essere interpretato come un sostitutivo del piano delle policy.

Per far sì che le iniziative di sensibilizzazione e le policy siano efficaci, esse devono necessariamente raggiungere i gruppi differenti di individui che compongono il tessuto sociale – per età, genere, appartenenza etnica, classe economica, istruzione ecc. – i quali possono, come abbiamo evidenziato, avere bisogni e interessi diversi. I fattori sociali e culturali sopracitati giocano un ruolo tutt'altro che ininfluente nell'orientare la nostra opinione rispetto a questi temi.

Una prima riflessione riguarda la necessità di comunicare le conseguenze a lungo termine dei comportamenti sostenibili: la sfida è comunicare efficacemente che i sacrifici di oggi avranno un impatto fra anni o decenni. Una visione che non tutti gli anziani fanno propria, perché non necessariamente portati a considerare il valore della solidarietà intergenerazionale. A tal proposito, un sondaggio condotto tra i cittadini polacchi più anziani (55+) mostra che i loro comportamenti sostenibili non sono necessariamente guidati della solidarietà intergenerazionale. Al contrario, l'adozione di pratiche di consumo sostenibile sarebbe giustificata da ragioni economiche, poiché la loro situazione finanziaria li motiva a risparmiare risorse. C'è dunque un potenziale da sfruttare: una certa culturale predisposizione degli anziani nell'adottare comportamenti sostenibili perché più economicamente sostenibili. È interessante notare che, rispetto ai modelli di consumo sostenibile, gli anziani attribuiscono un'importanza maggiore alle conseguenze sulla propria vita, come l'impatto atteso sulla salute e la dimensione della qualità e del prezzo, piuttosto che la potenziale ricaduta sulla comunità, come l'impatto sull'ambiente e il comportamento etico delle imprese nei confronti delle leggi e dei lavoratori. Pertanto, sebbene le generazioni più anziane sembrino più lontane dalle discussioni etiche contemporanee sulla sostenibilità ambientale, questo non determina necessariamente il rifiuto di adottare comportamenti virtuosi per l'ambiente. Non è quindi scontato che una comunicazione per gli anziani pensata sulla generica responsabilizzazione "del futuro dei nostri nipoti" possa funzionare. Anzi, lo sguardo degli anziani sul futuro del pianeta può far emergere un conflitto (politico) con le generazioni più giovani, e influenzare gli atteggiamenti e i comportamenti legati alla sostenibilità, se non raccontati nella maniera più adatta per gli over 65.

Una seconda riflessione riguarda l'approccio generazionale alla comunicazione della sostenibilità. È possibile ipotizzare che i consumi culturali e mediali degli anziani (sia attuali sia fruiti nel loro corso di vita) abbiano un ruolo oggi nel potenziare/depotenziare il messaggio sulla

necessità di adottare comportamenti sostenibili che aiutino a migliorare la comunità, l'ambiente e il territorio? Che ruolo ha avuto per gli anziani lo sviluppo della società consumistica sulla necessità, oggi, di considerare nuove pratiche di consumo responsabile? Come le narrazioni del passato sul significato di consumo hanno un'influenza gli atteggiamenti degli anziani di oggi?

Si tratta di riflettere su come i quadri interpretativi veicolati dai media, sia nel presente sia nel passato, abbiano una influenza sulle scelte di consumo degli anziani di oggi, considerando le identità generazionali e i processi di "apprendimento al consumo" nel tempo. Gli anziani di oggi appartengono infatti ad almeno tre generazioni, nate prima (I Veterani), durante e dopo la guerra (i Baby Boomer) che hanno attraversato fasi diverse della nascita e (tumultuosa) crescita della società dei consumi occidentale. È utile quindi indagare come - a partire dalle loro esperienze nel corso della vita in quanto consumatori e fruitori di prodotti dell'industria culturale - queste generazioni stiano interpretando diversamente il messaggio odierno sulla sostenibilità e come gli atteggiamenti e i comportamenti legati alla sostenibilità degli anziani di oggi siano influenzati dalla loro identità generazionale. Rimane quindi essenziale costruire una mappa degli immaginari dei temi e dei toni che possono rendere gli anziani maggiormente consapevoli dell'importanza di adottare e promuovere comportamenti sostenibili, senza incorrere nell'errore di generalizzare i percorsi individuali e biografici degli over 65, ma senza nemmeno dimenticare i *we-sense* e le specificità (culturali) che le diverse fasce d'età e generazioni si portano, nel tempo e collettivamente, con loro.

5 Riferimenti bibliografici

ASviS-Alleanza Italiana Sostenibile. (2021). *L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile.* Rapporto ASviS 2021. https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_2021/Rapporto_ASviS_2021.pdf

ASviS-Alleanza Italiana Sostenibile. (2023). *L'Italia e gli obiettivi di sviluppo sostenibile.* Rapporto ASviS 2023. https://asvis.it/public/asvis2/files/Rapporto_ASviS/Rapporto_ASViS_2023/RapportoASviS_2023_final.pdf

Carlo, S., Nanetti, S., & Diodati, F. (2024). Anziani e consumi sostenibili. *il Mulino, Rivista trimestrale di cultura e di politica*, 4, pp. 93-101. https://www.rivisteweb.it/doi/10.1402/114959

Dikken, J., Kazak, J.K., Soebarto, V., & Van Hoof, J. (2023). Views of older people on environmental sustainability: The development of the SustainABLE-16 Questionnaire. *Building and Environment*, 242, 110514. https://doi.org/10.1016/j.buildenv.2023.110514

European Commission. (2023). *2023 report on gender equality in the EU*, Brussels. https://commission.europa.eu/system/files/2023-04/annual_report_GE_2023_web_EN.pdf?trk=public_post_comment-text

Hayajneh, A.A., & Rababa, M. (2022). The association of frailty with poverty in older adults: a systematic review. *Dementia and geriatric cognitive disorders*, *50*(5), pp. 407-413. Istat. (2024). *Rapporto annuale 2024. La situazione del Paese*. https://www.istat.it/wp-content/uploads/2024/05/Rapporto-Annuale-2024.pdf

Ottobrini, C., Farnia, L., & Rosenthal, E. (2024). *L'SDSN Italia SDGs City Index per un'Italia Sostenibile: a che punto siamo nel raggiungimento della piena sostenibilità?* Report di aggiornamento 2024. file:///C:/Users/a.emina/Downloads/ssrn-4775772.pdf

Przywojska, J., Podgórniak-Krzykacz, A., & Warwas, I. (2023). Environmental education of the elderly–towards an active, inclusive and trust-based ecosystem. *Innovation: The European Journal of Social Science Research*, *36*(3), pp. 453-480. https://doi.org/10.1080/13511610.2022.2134984

Rosina, A. (2024). Verso la società della longevità?. *il Mulino*, *73*(4), pp. 31-40.

Sunthonkanokpong, W., & Murphy, E. (2019). Sustainability awareness, attitudes and actions: A survey of pre-service teachers. *Issues in Educational Research*, *29*(2), pp. 562-582. https://www.iier.org.au/iier29/sunthonkanokpong.pdf

Xia, B., Zuo, J., Skitmore, M., Buys, L., & Hu, X. (2014, 22 December). Sustainability literacy of older people in retirement villages. *Journal of Aging Research*. https://doi.org/https://doi.org/10.1155/2014/919054

Yoon, H., Huber, L., & Kim, C. (2021). Sustainable aging and leisure behaviors: Do leisure activities matter in aging well?. *Sustainability*, *13*(4), 2348.

ISSN: 2499-6661

Quaderni IRCrES
Temi e problemi di sostenibilità sociale, economica, ambientale

2024

- N. 22 Persistenza dei Residual Earnings e valutazione dell'Equity. Quaderni IRCrES 22. Franco Varetto. ISBN: 978-88-98193-37-0
- N. 21 Cambiamento climatico e sostenibilità: una visione multidisciplinare. A cura di Ugo Finardi. ISBN: 978-88-98193-36-3
- N. 20 Gerolamo Cuneo. Scritti di biochimica 1891-1923. A cura di Grazia Biorci. ISBN: 978-88-98193-35-6

2023

- N. 19 Ambiente, salute e lavoro: analisi empiriche per uno sviluppo integrato. A cura di Franco Nosvelli. ISBN: 978-88-98193-34-9
- N. 18 Caratteristiche statistiche di alcune serie storiche contabili. Franco Varetto. ISBN: 978-88-98193-33-2
- N. 17 Torino creativa. Specializzazioni, impatti e profili di consumo. A cura di Giovanna Segre, Giampaolo Vitali. ISBN: 978-88-98193-32-5

2022

- N. 16 CNR case histories in the Blue Planet Economy. Edited by Giampaolo Vitali, Isabella Maria Zoppi. ISBN: 978-88-98193-29-515
- N. 15 Lo sviluppo locale: un approccio sistemico e generativo con la leadership orizzontale. Erica Rizziato. ISBN: 978-88-98193-28-8
- N. 14 Agile working in Public Research Organizations during the COVID-19 pandemic. Organizational factors and individual attitudes in knowledge production. Edited by Emanuela Reale. ISBN (online): 978-88-98193-26-4 // ISBN (print): 978-88-98193-27-1

2020

- (5)3 Macchingegno: lavoro, scienza, energia tra il XVI e il XIX secolo. Dispensa per gli animatori scientifici dell'Ecomuseo del Freidano. A cura di Grazia Biorci. ISBN: 978-88-98193-20-2
- (5)2 L'efficacia degli incentivi agli investimenti in sicurezza. A cura di Elena Ragazzi. ISBN. 978-88-98193-19-6
- (5)1 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES

2019

- (4)2 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES
- (4)1 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES

2018

- (3)5 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES
- (3)4 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES
- (3)3 Narrazioni dal Secolo Breve. Ripensare il Mediterraneo. A cura di Antonella Emina. ISBN: 978-88-98193-13-4
- (3)2 Territori e Scenari. Ripensare il Mediterraneo. A cura di Antonella Emina. ISBN: 978-88-98193-12-7
- (3)1 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES

2017

- (2)2 The relation between public manager compensation and members of parliament's salary across OECD countries: explorative analysis and possible determinants with public policy implications. Igor Benati, Mario Coccia. DOI: http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2017.001
- (2)1
  What is the relation between public manager compensation and government effectiveness? An explorative analysis with public management implications. Mario Coccia, Igor Benati.
  DOI: http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2017.002

2016

- (1)1 Ambiente, salute e lavoro: analisi empiriche per uno sviluppo integrato. Quaderni IRCrES 19. Clementina Bruno, Ugo Finardi, Azahara Lorite-Espejo, Elena Ragazzi.

Pubblicazioni edite dal CNR-IRCrES

Questo volume, *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata*, si propone di presentare una rassegna dei principali risultati di diverse attività di ricerca condotte durante il primo anno del progetto EU PNRR PE Age-It: Ageing Well in an Ageing Society.

Il volume affronta il tema dell'invecchiamento attivo e in buona salute, con particolare attenzione ai lavoratori maturi e, più in generale, alla popolazione anziana. L'argomento viene analizzato attraverso una prospettiva multidisciplinare e interdisciplinare, integrando sia quadri teorico-concettuali sia approcci empirici, che includono metodologie qualitative e quantitative.



ISBN 978-88-98193-38-7