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

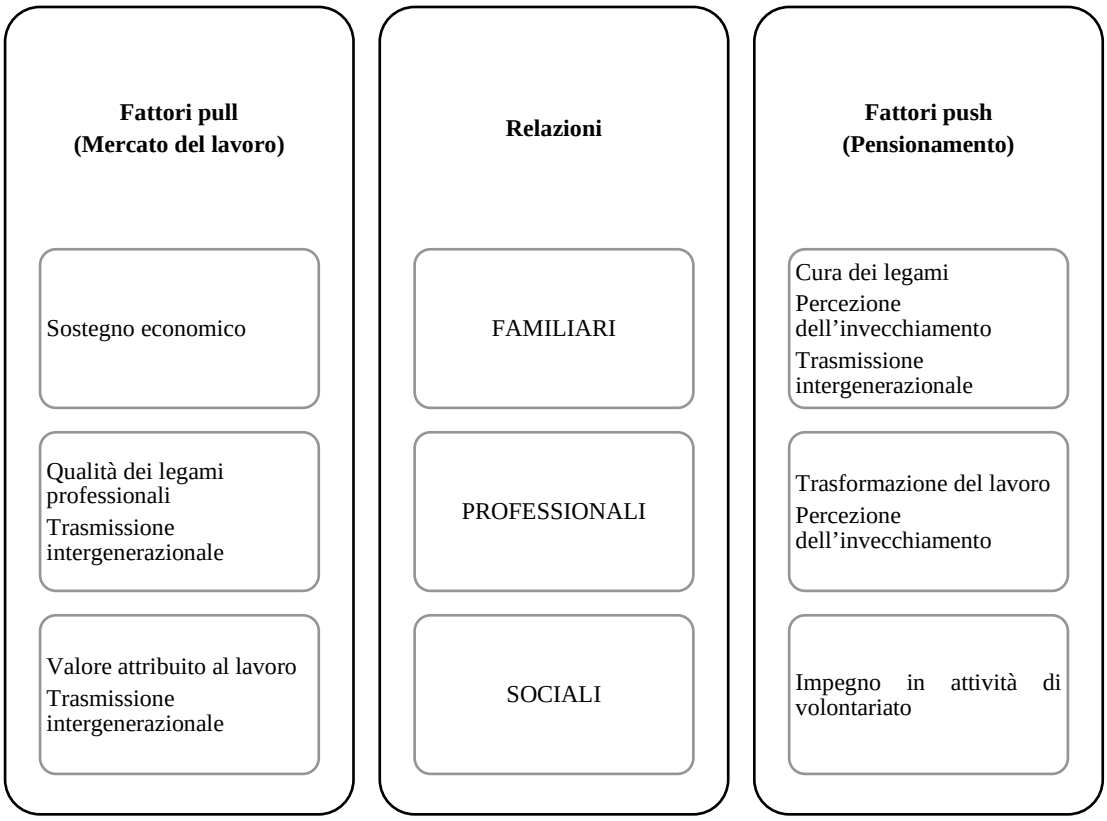
relazioni intergenerazionali possono accelerare i passaggi di consegna favorendo una fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro, come nel caso dell'anziano che è stato indirizzato dai figli a lasciare l'attività di famiglia prima del tempo, "ho visualizzato l'anzianità di mio papà ben prima che il 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.