

Capitolo 5

Famiglie che guidano, legami che pesano. Reti relazionali, aspettative e benessere nella transizione verso la pensione

Families that guide, ties that weigh. Relational networks, expectations and well-being in the transition to retirement

SARA NANETTI

Università Cattolica del Sacro Cuore – Largo A. Gemelli 1, 20123 Milano

corresponding author: sara.nanetti@unicatt.it

ABSTRACT

Retirement marks a biographical and social threshold in which individual decisions, family responsibilities, and relational trajectories intertwined. Far from being a merely economic or private choice, it is a moment of identity renegotiation that takes shape within relationships – through both the constraints and opportunities they generate (Barnes & Parry, 2004). Studies have shown that men, often strongly identified with professional roles, may experience loss of status and relational imbalance, while women, whose identities tend to be more distributed across care and work, may face a different set of challenges (Mutran & Reitzes, 1981). Drawing on a quantitative survey of workers aged 50 and over, this contribution explores the role of family expectations and social networks in shaping retirement transitions and the subjective experience of work-life balance. The findings align with existing literature on the impact of family obligations, such as caregiving for grandchildren or aging parents, on the timing and quality of retirement (Comi, Cottini & Lucifora, 2022), and on how relational density can either support or constrain individual agency. This work prompts a broader reflection on how retirement can become either a space for shared planning or a site of silent overload, particularly in welfare regimes where families act as informal safety nets (Bramanti & Bosoni, 2024; Saraceno, 2010). Public policies are thus called to recognize the relational dimension of this life stage, moving beyond individualistic interpretations (Phillipson, 2013) and fostering environments that value family pluralities, support personal agency, and promote sustainable wellbeing beyond the world of work.

KEYWORDS: work-life balance; transizione pensionistica; capitale sociale; aspettative familiari; cura informale; lavoratori senior.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.27_05

ISBN: 978-88-98193-42-4

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Nanetti, S. (2026). Famiglie che guidano, legami che pesano. Reti relazionali, aspettative e benessere nella transizione verso la pensione. In Bramanti, D., Errichiello L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Quale futuro per un invecchiamento sano e attivo? Alcuni spunti di riflessione dalle ricerche del progetto Age-It e prospettive future* (pp. 73-86). Quaderni IRCrES 27. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.27_05

* Questo lavoro è stato realizzato nell'ambito del progetto finanziato da Next Generation EU – “Age-It – Ageing well in an ageing society” (PE0000015), CUP B83C22004880006 – Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR) – PE8 – Missione 4, Componente 2, Investimento 1.3. Le opinioni espresse sono esclusivamente degli autori e non riflettono necessariamente quelle dell'Unione Europea o della Commissione Europea. Né l'Unione Europea né la Commissione Europea possono essere ritenute responsabili dei contenuti qui riportati.

1. INTRODUZIONE

La transizione al pensionamento continua a essere rappresentata, nel senso comune e in una parte non marginale delle politiche, come un passaggio di status governabile tramite scelte razionali che avrebbero luogo a partire da un calcolo individuale tra reddito atteso, condizioni di salute e preferenze personali. In realtà, il pensionamento costituisce una soglia biografica istituzionalizzata e socialmente regolata, nella quale l'uscita dal lavoro riorganizza tempi, ruoli, riconoscimento e appartenenza rendendo visibili obblighi e dipendenze relazionali che nel corso della vita lavorativa possono rimanere in ombra.

La sociologia dell'invecchiamento ha mostrato come l'emergere della modernità abbia coinciso con una "società del lavoro" che ha inteso l'ingresso e l'uscita dall'occupazione come marcatori del ciclo di vita; entro tale cornice, la pensione è stata letta come un'istituzione che contribuisce a definire l'invecchiamento stesso, stabilendo aspettative sociali su ciò che è appropriato fare e desiderabile essere in una determinata fase biografica (Manor, 2017). Nondimeno, negli ultimi decenni l'attenzione si è progressivamente spostata su ciò che accade dopo l'uscita dal lavoro, mettendo in discussione l'equivalenza tra età adulta produttiva e vecchiaia "ritirata" (Filì, 2022). La crescente diffusione di percorsi ibridi, fatti di uscite graduali, rientri e prosecuzioni lavorative oltre l'età pensionabile, ha reso, infatti, i contorni della transizione sempre più sfumati e meno standardizzabili. Analogamente, le definizioni sociali delle età e i *turning points* – che stabiliscono un passaggio discontinuo tra le diverse fasi della vita – sono diventati sempre più porosi, mettendo in luce come l'invecchiamento non possa essere ricondotto a una semplice questione di anni vissuti, ma interessi più direttamente come ci si sente e si vive un determinato periodo della vita (Bramanti & Nanetti, 2025a). Il presente contributo intende, pertanto, assumere la pensione come soglia relazionale, considerandola non come semplice "uscita" dal mercato del lavoro ma come riconfigurazione istituzionalizzata di tempi, riconoscimento e dipendenze, in cui lavoro e cura si ridefiniscono dentro a reti spesso diseguali, ma in ogni caso profondamente connotate dal loro carattere relazionale.

In questa prospettiva, la sistematizzazione di studi qualitativi proposta da Bratun, Asaba e Zurc (2023) mostra con chiarezza che la scelta di continuare a lavorare in età pensionabile è spesso intrecciata a dimensioni identitarie, relazionali e di senso, poiché il lavoro viene inteso non come mera occupazione, bensì come presidio di benessere, fonte di appartenenza e di relazioni significative, nonché spazio di realizzazione e crescita personale e, infine, come canale attraverso il quale portare un contributo alla società. Parlare di transizione pensionistica significa dunque interrogare simultaneamente: la struttura, intesa come intreccio tra mercato del lavoro, regole pensionistiche e organizzazioni; la cultura, ossia le rappresentazioni delle età della vita, così come le concezioni di "buon invecchiamento"; e le relazioni, riconducibili ai mondi familiari, alle reti sociali e alle comunità.

Entro questa cornice, il riferimento al capitale sociale consente di tematizzare in modo più preciso la dimensione relazionale della transizione. La letteratura classica ha mostrato come non coincida con una risorsa individuale isolata, ma rinvii a un insieme di risorse incorporate nelle relazioni sociali, nella fiducia, nelle norme di reciprocità e nelle opportunità di accesso, rese possibili dall'appartenenza a reti (Putnam, 2000; Woolcock, 2001). In tale prospettiva, appare utile distinguere tra capitale sociale *bonding* e capitale sociale *bridging*. Il primo rinvia prevalentemente a legami densi, ravvicinati e omogenei – familiari o di forte prossimità – che offrono sostegno, protezione, riconoscimento e mutuo aiuto entro cerchie relativamente chiuse e riconducibili alla *household*; il secondo si riferisce invece a legami più aperti, eterogenei e orientati verso l'esterno, capaci di connettere soggetti e gruppi differenti e di ampliare l'accesso a informazioni, opportunità e forme di partecipazione che eccedono il nucleo primario (Donati, 2014; Bramanti et al., 2025). Tale distinzione è particolarmente rilevante nel caso del pensionamento, poiché consente di leggere la fiducia non come fenomeno unitario, ma come articolazione tra una dimensione di prossimità/chiusura protettiva e una dimensione di apertura/connessione verso l'esterno.

Proprio perché istituzionalizzato, il pensionamento rende più evidenti disuguaglianze spesso accumulate lungo il corso di vita; non tutte le biografie lavorative giungono, infatti, a questa soglia con la medesima dotazione di capitale economico, sociale e simbolico. La crescente eterogeneità e “de-standardizzazione” delle traiettorie di uscita dal lavoro riflette l’accumularsi di vantaggi e svantaggi legati alla qualità dell’occupazione, alla continuità contributiva, alle condizioni di salute e alle risorse immateriali disponibili, producendo transizioni differenziate e stratificate (Lee & Ebbinghaus, 2025). In tale quadro, le politiche orientate a prolungare la presenza dei senior nel mondo del lavoro possono amplificare divari preesistenti, poiché la possibilità di “restare più a lungo” dipende in modo diseguale dalla qualità del lavoro, dalla capacità di adattamento delle organizzazioni e dalle condizioni fisiche e psicosociali direttamente connesse alle diverse occupazioni (Lucchini, 2022; Eurofound, 2025). Tali fratture appaiono particolarmente evidenti se si osservano le traiettorie di genere. A livello europeo, il *gender pension gap* viene ricondotto a differenze cumulative nelle carriere, quali retribuzioni più basse, maggiore diffusione del part-time e interruzioni legate alla cura, con effetti persistenti sul reddito pensionistico e sul rischio di povertà in età anziana (European Commission, 2023; European Commission, 2024). La disuguaglianza assume, inoltre, una dimensione familiare e patrimoniale, poiché non tutte le famiglie rispondono alla transizione con le stesse capacità di compensare la contrazione del reddito; così come la possibilità di reggere nuovi carichi di cura e passaggi intergenerazionali varia in funzione delle risorse disponibili; a ciò si somma il ruolo crescente del capitale economico, in particolare immobiliare, nel proteggere o, al contrario, esporre alla vulnerabilità nella fase post-lavorativa, tanto più che la ricchezza è distribuita in modo molto più diseguale del reddito e tende quindi a polarizzare le condizioni materiali anche in età avanzata (OECD, 2024; Belletti & Nanetti, 2026).

Sul piano dei processi di aggiustamento biografico, l’uscita dal lavoro implica una rinegoziazione di identità e relazioni con differenze di genere marcate; su questo versante, la letteratura segnala spesso un maggiore svantaggio maschile; l’uscita dal lavoro può risultare più dissonante per chi ha costruito la propria identità prevalentemente sul ruolo professionale, poiché la perdita del contesto lavorativo non riguarda solo il reddito, ma anche forme di riconoscimento, status e appartenenza. In questo senso, la dimensione relazionale costituisce un elemento strutturale dell’esperienza pensionistica, che vede la trasformazione delle reti sociali come una parte integrante della transizione stessa. Da un lato, i vincoli e le interdipendenze proprie dei legami, in particolare di coppia, incidono sulle decisioni di uscita dal lavoro; la letteratura ha da lungo tempo evidenziato il fenomeno del pensionamento congiunto (*joint retirement*), ossia la tendenza dei coniugi a ritirarsi in prossimità temporale, con una quota non trascurabile di soggetti che scelgono il ritiro entro un anno l’uno dall’altro, anche quando la differenza di età non giustificerebbe di per sé tale sincronizzazione (Hospido & Zamarro, 2014). Dall’altro lato, le traiettorie post-lavorative vengono sempre più spesso modellate dalle opportunità relazionali offerte, ad esempio dalla partecipazione a reti associative, che possono sostenere e orientare l’impegno attivo dei soggetti (Barnes & Parry, 2004).

Evidenze quantitative su dati SHARE indicano che il pensionamento stesso può modificare la composizione della rete inducendo una sostituzione tra legami deboli, come colleghi e amicizie, e legami forti, come la famiglia, senza necessariamente ridurre la dimensione complessiva della rete; a mutare sono piuttosto l’intensità e il contenuto dei legami, attraverso una ricomposizione selettiva che riorienta le energie relazionali verso i legami prossimi (Comi, Cottini & Lucifora, 2022). In linea con questi dati, anche uno studio longitudinale finlandese (Kauppi et al., 2021) ha analizzato il cambiamento delle reti sociali durante la transizione al pensionamento distinguendo tra legami più intimi e legami periferici secondo il *social convoy model* (Antonucci, 1986). Il modello concepisce la rete come un “convoglio” di relazioni disposte in cerchi concentrici di prossimità e centralità, dal nucleo interno di legami indispensabili fino al cerchio esterno di contatti maggiormente dipendenti dai contesti di ruolo. Su un campione di 2.319 lavoratori pubblici seguiti annualmente prima e dopo il ritiro, la ricerca ha evidenziato come la transizione pensionistica non abbia prodotto un collasso generalizzato della rete, ma una trasformazione selettiva, in cui soprattutto i legami dell’anello esterno hanno mostrato la tendenza a ridursi, mentre i legami più prossimi sono rimasti complessivamente stabili.

Per comprendere in che modo le famiglie guidino la transizione pensionistica, è necessario quindi mettere a fuoco il lavoro di cura come azione quotidiana che tiene insieme misure di welfare e riproduzione sociale. L'etica della cura, nella formulazione di Tronto (2013), consente di spostare l'attenzione dalla cura intesa come sentimento o affezione alla cura come pratica sociale, che riguarda ciò che i soggetti fanno per mantenere e riparare il mondo comune, e che si articola in fasi che includono attenzione, assunzione di responsabilità, prestazione di cura e risposta di chi la riceve (Boccacin, 2025). Applicata al pensionamento, questa prospettiva rende leggibile il fenomeno che vede l'uscita dal lavoro trasformarsi in una "risorsa di cura" resa disponibile al sistema familiare, con un passaggio non contrattato da lavoratore a *caregiver* o *co-caregiver* che ridefinisce identità, autonomia e benessere. Coerentemente, la letteratura sulle transizioni conferma che l'evento non è mai puramente individuale, ma integrato in cornici organizzative e familiari (Bramanti & Carradore, 2025).

Alla luce di queste riflessioni, il presente contributo assume la transizione pensionistica come processo relazionale in almeno tre sensi: in primo luogo, opera come istituzione che redistribuisce ruoli e come dispositivo del ciclo di vita, producendo aspettative sociali su ciò che è appropriato fare a una certa età (Kohli, 1988); in secondo luogo, riorganizza reti e intensità relazionali, modificando la composizione dei legami e rendendo più centrale la famiglia, con effetti che possono tradursi simultaneamente in supporto e in vincolo (Comi, Cottini & Lucifora, 2022); in terzo luogo, si iscrive in un'economia della cura in cui le aspettative familiari, dalla cura dei nipoti al supporto dei figli adulti, fino all'assistenza dei genitori grandi-anziani, costituiscono meccanismi che incidono sui tempi della transizione, sulla qualità dell'esperienza e sul benessere percepito.

Entro tale quadro, il presente studio valorizza alcuni risultati del progetto Age-It (WP2, Task 2.2), orientato a misurare qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa, con un'attenzione specifica all'equilibrio vita-lavoro dei senior e ai fattori che strutturano la transizione al pensionamento (Bramanti et al., 2025; Bramanti & Nanetti, 2025b). Assumendo il pensionamento come soglia relazionale, il capitolo integra le evidenze della survey del progetto con i materiali qualitativi raccolti nei focus group, così da osservare non solo *quando* e come si immagina l'uscita dal lavoro, ma attraverso quali meccanismi di riconoscimento, cura e appartenenza tale transizione prende forma. La domanda di ricerca è quindi la seguente: in che modo le reti di prossimità e le aspettative familiari, in interazione con le opportunità di partecipazione extra-familiare, configurano la transizione pensionistica come riallocazione di tempi e interdipendenze, con effetti differenziati sull'equilibrio vita-lavoro e sulle possibilità di apertura o contrazione relazionale? In questa prospettiva, l'uscita dal mercato del lavoro non viene trattata come atto individuale isolato, ma come esito situato di una negoziazione tra identità lavorativa, carichi di cura e infrastrutture relazionali, entro cui l'*agency* si esercita dentro e attraverso legami che possono abilitare, ma anche vincolare, le traiettorie di fine carriera.

2. METODOLOGIA E CAMPIONE DI RICERCA

Il presente studio ha adottato un approccio *mixed-method* articolato in tre livelli di osservazione (Tabella 1): una componente retrospettiva basata su interviste diadiche intergenerazionali, che ha consentito di osservare la transizione al pensionamento dal punto di vista dei soggetti non occupati over 75 in dialogo con una persona di riferimento particolarmente significativa per loro (Bramanti & Nanetti, 2025a); una componente prospettica sviluppata attraverso focus group, che ha coinvolto lavoratori senior dai 60 anni in su per discutere delle aspettative sul pensionamento e del benessere lavorativo (Bramanti et al., 2023; Nanetti & Bramanti, 2025b); e, nel presente della ricerca, un questionario online dedicato all'equilibrio vita-lavoro e alle prospettive di pensionamento che unisce, nella sua formulazione, le principali evidenze emerse nelle due fasi qualitative della ricerca. L'integrazione tra fasi è di tipo sequenziale: i risultati qualitativi hanno informato costruzione e selezione degli item, mentre l'analisi quantitativa è utilizzata per mappare configurazioni ricorrenti e ritornare

interpretativamente sui meccanismi emersi. La componente quantitativa qui discussa verrà quindi letta come parte di un impianto integrato, in cui la costruzione degli indicatori e l'interpretazione dei pattern osservati sono state informate dalle evidenze emerse sul versante qualitativo (Bramanti & Nanetti, 2025b).

Tabella 1. Disegno della ricerca e fasi del mixed-method: target, campione, strumenti e output

Fasi della ricerca	Target e Campione	Strumenti	Output
Interviste diadiche	Target: Over 75 e persona di riferimento appartenente a una generazione più giovane Campione: 62 diadi	(1) Intervista diadica; (2) Scheda strutturata; (3) Analisi del contenuto mediante NVivo	Evidenze qualitative retrospettive sulla transizione al pensionamento e sui processi di rinegoziazione relazionale e identitaria, utilizzate per la costruzione dell'impianto concettuale e delle dimensioni del questionario
Focus group	Target: Lavoratori senior (60+) su aspettative rispetto al pensionamento e benessere lavorativo Campione: 35 lavoratori	(1) Focus group; (2) Analisi del contenuto mediante NVivo	Evidenze qualitative prospettiche su aspettative, fattori <i>push/pull</i> e vissuti di WLB nella fase pre-pensionistica; base interpretativa e semantica per la selezione delle aree del questionario e per la lettura dei pattern quantitativi
Questionario (online)	Target: Lavoratori over 50 Campione: 348 casi	(1) Questionario autosomministrato online costruito <i>ad hoc</i> ; (2) Analisi SPSS	Evidenze quantitative integrative: descrittive comparative su configurazioni di <i>bonding/bridging</i> e WLB in relazione a orientamenti post-lavorativi e aspettative

I dati quantitativi sono stati raccolti mediante un questionario costruito *ad hoc* e somministrato online a lavoratori over 50, per un totale di 348 casi. Si tratta di un campione non probabilistico, che non consente inferenze statistiche o generalizzazioni alla popolazione, ma che, a partire dalle risposte raccolte e dalla loro triangolazione con i materiali qualitativi, permette di identificare configurazioni ricorrenti e meccanismi plausibili nei modelli di transizione e nei vissuti di conciliazione. Coerentemente con l'impianto teorico delineato, il questionario è stato progettato per mettere in relazione tre aree semantiche che sono risultate particolarmente significative in seguito alla rilevazione qualitativa: le condizioni di lavoro, i fattori *push/pull* verso il pensionamento e i legami relazionali.

Da un punto di vista descrittivo, considerando solo i rispondenti che hanno fornito un'informazione sul genere², il 53,9% si identifica come donna, il 44,9% come uomo, mentre l'1,2% seleziona l'opzione "preferisco non rispondere". Per quanto riguarda l'età, la distribuzione del campione si concentra soprattutto nelle fasce anagrafiche più vicine alla transizione pensionistica: prevalgono infatti i rispondenti tra i 50 e i 66 anni, mentre la presenza si riduce sensibilmente tra i 67 e i 75 anni e diventa residuale nelle età successive. Nel complesso, il campione intercetta prevalentemente la fase di pre-pensionamento e di prossimità alla soglia, più che la condizione pienamente post-lavorativa, risultando quindi particolarmente adatto a osservare l'orizzonte decisionale e le tensioni di conciliazione che accompagnano la transizione.

La sezione sulle *working conditions* riprende l'impianto della *European Working Conditions Survey* (EWCS) e include informazioni su tipologia occupazionale e contesto lavorativo, distinguendo tra dipendenti e autonomi, contratti temporanei e non temporanei, e settore; su organizzazione del lavoro, rilevando ore settimanali, giornate superiori a 10 ore, lavoro nel

² La quota di mancate risposte sul genere è pari al 35,17% e risente di un bias di somministrazione: la rilevazione è stata avviata in una fase di laboratorio di ricerca in cui non è stato possibile inserire le domande socio-demografiche.

weekend e notturno; su regolarità e prevedibilità, attraverso item relativi alla presenza di orari fissi e turnazioni; su ambiente fisico e, in modo specificamente rilevante per l'oggetto di studio, su domande relazionali ed emotive. A quest'area si affiancano indicatori relativi ai tempi di impiego nelle attività extra-lavorative, familiari e non, che consentono di osservare la pressione complessiva che si esercita sul tempo quotidiano e sui margini di conciliazione. La seconda area misura i fattori che possono favorire l'uscita dal lavoro o sostenere la permanenza, ricomprendendo la prospettiva del tempo mancante al pensionamento e il proprio orientamento temporale preferenziale, aspettative familiari, carichi di cura rivolti a parenti, supporto familiare e rilevanza attribuita al tempo con la famiglia, preoccupazioni legate alla pensione, sicurezza finanziaria e fiducia nel supporto familiare e degli amici. Questa sezione è costruita per intercettare il carattere relazionale della decisione pensionistica, assumendo che l'orientamento verso l'uscita o la permanenza possa riflettere non solo fattori economico-occupazionali, ma anche richieste implicite ed esplicite, obbligazioni e opportunità che emergono nelle reti di prossimità. Infine, le risorse relazionali sono misurate attraverso due indici sintetici di capitale sociale, costruiti a partire da item di fiducia rilevati su scala 0-10. In particolare, il capitale sociale *bonding* è costruito mediante la media di due item relativi alla fiducia nei membri del nucleo familiare o nei conviventi rispetto al supporto dei bisogni quotidiani; il capitale sociale *bridging* è a sua volta costruito mediante la media di due item riferiti alla fiducia nelle amicizie e nelle relazioni sociali prossime al nucleo, nello specifico nelle relazioni amicali che si collocano attorno alla rete familiare. Si tratta, in questo secondo caso, di una misura di prossimità, che coglie l'accesso a relazioni non familiari attraverso la rete del nucleo, più che un indicatore strutturale di ampiezza o eterogeneità della rete in senso pieno. I valori ottenuti per ciascun rispondente derivano dunque dalla media dei due item che compongono ciascuna dimensione; quando i risultati sono presentati per sottogruppi, i valori riportati corrispondono alla successiva media degli indici individuali all'interno dei gruppi considerati. Questa distinzione consente di cogliere se e in che misura l'infrastruttura relazionale di prossimità, rispetto a quella più estesa e "ponte", si associ ai modelli di transizione e alla qualità soggettiva della conciliazione.

Coerentemente con l'obiettivo della ricerca, l'analisi quantitativa è stata impostata in chiave descrittivo-comparativa, al fine di osservare gli orientamenti senza attribuire valore inferenziale alle associazioni rilevate. In questa prospettiva, i pattern quantitativi vengono interpretati in dialogo con i meccanismi emersi nelle fasi qualitative entro una logica di triangolazione metodologica, intesa non come verifica causale ma come integrazione interpretativa tra livelli di osservazione (Small, 2011; Mason, 2006), per aumentare la credibilità interpretativa (*interpretive validity*) e la coerenza tra livelli. Le scelte sul ritiro dal lavoro e la qualità soggettiva della conciliazione non si producono come esiti lineari di preferenze individuali, ma emergono entro un campo di interdipendenze tra risorse occupazionali, aspettative familiari e capitale sociale. In continuità con l'impianto teorico, i risultati vengono presentati su due livelli complementari: un livello descrittivo-comparativo, volto a rendere osservabili le configurazioni di capitale sociale *bonding* e *bridging* e di equilibrio vita-lavoro in relazione a orientamenti e pratiche attese nel post-lavoro; e un livello interpretativo, che ricostruisce le configurazioni relazionali della transizione attraverso la triangolazione con i materiali qualitativi raccolti nelle fasi precedenti della ricerca.

3. CONFIGURAZIONI DI EQUILIBRIO VITA-LAVORO E CAPITALE SOCIALE NELLA TRANSIZIONE: ASPETTATIVE FAMILIARI E ORIENTAMENTI POST-PENSIONAMENTO

Sul versante descrittivo, emerge anzitutto una regolarità sociologicamente rilevante, ovvero, la centralità delle aspettative familiari non coincide con un maggiore benessere percepito dai soggetti, mentre il capitale sociale *bridging* non mostra un gradiente altrettanto regolare (Tabella 2). Parallelamente all'aumentare dell'importanza attribuita alle aspettative dei familiari nella decisione di andare in pensione o di continuare a lavorare, cresce sistematicamente il capitale sociale *bonding*, che passa da 7.6 tra chi le considera "per niente importanti" a 8.6 tra chi le

giudica “molto importanti”, mentre l’equilibrio vita-lavoro tende a ridursi da 5.9 a 5.2. Il pattern suggerisce come la forza dei legami familiari possa incorporare, insieme al sostegno, una quota di obbligazioni e disponibilità attese che comprimono gli spazi di autodeterminazione, traducendosi in un equilibrio percepito come meno favorevole.

Tabella 2. Importanza delle aspettative familiari e medie di capitale sociale (*CS Bonding* – *CS Bridging*) ed equilibrio vita-lavoro (WLB)

Importanza aspettative familiari nella decisione	<i>CS Bonding</i>	<i>CS Bridging</i>	WLB
Molto importanti	8.6	7.6	5.2
Abbastanza importanti	8.5	7.0	5.5
Poco importanti	8.0	7.2	6.1
Per niente importanti	7.6	7.2	5.9

Una seconda evidenza riguarda la forma della continuità attiva immaginata dopo il pensionamento e, in particolare, la distinzione tra prosecuzione occupazionale e partecipazione civica (Tabella 3). L’intenzione di svolgere volontariato, più che proseguire un lavoro retribuito a tempo pieno o parziale, si associa a un profilo relazionale più aperto: il capitale sociale *bridging* raggiunge il valore massimo (7.6), a fronte di un *bonding* elevato (8.4) e di un equilibrio vita-lavoro relativamente alto (5.8). Tale combinazione suggerisce che l’impegno associativo funzioni come canale di connessione tra mondi sociali differenti, mantenendo al contempo una solida base di legami prossimi, e dunque come fattore potenzialmente generativo di risorse. Per contro, l’intenzione di non lavorare dopo il pensionamento presenta il *bonding* più alto (8.6) e un *bridging* intermedio (7.2), con un equilibrio vita-lavoro più contenuto (5.5), suggerendo un pattern compatibile con un re-impiego sui legami densi e su una quotidianità meno permeabile a contesti plurali. La prossimità dei valori tra lavoro a tempo pieno e part-time, soprattutto nel capitale sociale *bridging* (7.0 in entrambi i casi) e nell’equilibrio vita-lavoro (5.9 vs 5.7), suggerisce inoltre come la semplice modulazione dell’intensità lavorativa non coincida automaticamente con maggiore apertura relazionale; ciò che differenzia i profili, in questa evidenza, sono soprattutto il canale di partecipazione e il tipo di legame che esso attiva.

Tabella 3. Intenzione di svolgere attività lavorative dopo il pensionamento (medie)

Intenzione post-pensionamento	<i>CS Bonding</i>	<i>CS Bridging</i>	WLB
Sì, a tempo pieno	8.2	7.0	5.9
Sì, a tempo parziale	7.8	7.0	5.7
Sì, come volontariato	8.4	7.6	5.8
No, non ho intenzione di lavorare	8.6	7.2	5.5

La terza evidenza concerne la redistribuzione dei ruoli nella fase post-lavorativa e rende empiricamente visibile la natura familiare della transizione. Quando l’attività prevalente immaginata è la cura dei nipoti, il capitale sociale *bonding* raggiunge il valore più alto (8.6), mentre il *bridging* si riduce (6.8) e l’equilibrio vita-lavoro risulta più basso (5.4). Tale associazione suggerisce come il pensionamento possa operare da ponte verso una redistribuzione informale del lavoro di cura, dove la disponibilità di tempo liberato dal lavoro retribuito tende a essere assorbita, almeno per alcuni, da un’intensificazione delle obbligazioni intergenerazionali, che rafforzano i legami prossimi ma potrebbero comprimere l’accesso a reti eterogenee e la percezione di equilibrio tra tempi e carichi di cura. Simmetricamente, il volontariato si associa a un profilo più aperto, con capitale sociale *bridging* massimo (7.7) ed equilibrio vita-lavoro più

elevato (5.9), mentre i viaggi combinano sia risorse *bonding* che *bridging* significative (8.5 e 7.5) con equilibrio vita-lavoro sostenuto (5.8), suggerendo una traiettoria più orientata all'esplorazione e alla partecipazione sociale in senso lato. Le attività ricreative e di tempo libero, pur mantenendo un *bonding* elevato (8.4), presentano un capitale *bridging* più basso (7.0) e un equilibrio vita-lavoro più contenuto (5.5), ampliando la riflessione sul tempo libero, che in sé non sempre garantisce apertura relazionale o maggiore benessere, soprattutto quando si sviluppa in assenza di contesti di partecipazione e di scambio sociale.

Tabella 4. Attività prevalenti previste durante il pensionamento (medie)

Attività prevalenti previste	CS Bonding	CS Bridging	WLB
Attività ricreative e tempo libero	8.4	7.0	5.5
Volontariato	8.3	7.7	5.9
Prendersi cura dei nipoti	8.6	6.8	5.4
Viaggi	8.5	7.5	5.8

Una quarta evidenza riguarda l'orientamento al futuro e la capacità di proiettarsi oltre la soglia pensionistica, qui operazionalizzata come disponibilità a continuare ad apprendere nuove competenze. La categoria "per niente" si colloca all'intersezione tra contrazione relazionale e vulnerabilità del benessere, registrando i valori più bassi di capitale sociale *bonding* (7.2) e *bridging* (6.3), così come i valori più bassi di equilibrio vita-lavoro (4.5). Questo profilo risulta coerente con l'ipotesi che la chiusura all'apprendimento non sia soltanto un tratto attitudinale, ma un possibile marcatore di rarefazione delle opportunità relazionali e di indebolimento dell'*agency*, in cui la difficoltà a immaginare nuove competenze e nuovi contesti si accompagna a reti meno ricche e a un equilibrio vita e lavoro più fragile. Al contrario, livelli più elevati di disponibilità, come "molto" e "abbastanza", si associano a un equilibrio vita-lavoro più consistente (5.8 e 5.7) e a livelli di capitale sociale non compressi, suggerendo che la proiezione verso l'apprendimento possa rappresentare una componente di adattamento attivo alla transizione. Tuttavia, preme evidenziare la non linearità di alcuni valori, ad esempio valori di capitale sociale *bridging* relativamente alti tra chi si dichiara "poco" interessato ad apprendere dopo il pensionamento (7.4), invitano a una lettura non deterministica, poiché l'apprendimento può essere sostituito o compensato da altre forme di partecipazione e di integrazione sociale.

Tabella 5. Disponibilità a continuare ad apprendere dopo il pensionamento (medie)

Disponibilità ad apprendere	CS Bonding	CS Bridging	WLB
Molto	8.0	6.9	5.8
Abbastanza	8.3	7.1	5.7
Poco	7.9	7.4	5.9
Per niente	7.2	6.3	4.5

Nel complesso, questi risultati convergono nel delineare tre configurazioni: la prima si articola in un profilo di apertura e benessere associato a pratiche che attivano contesti plurali, in particolare il volontariato e, in parte, i viaggi, in cui il capitale sociale *bridging* e l'equilibrio vita-lavoro risultano relativamente più elevati; la seconda presenta l'intensificazione dei legami intra-familiari, con il rafforzamento del capitale sociale *bonding*, accompagnati però da una compressione dell'apertura verso reti esterne e dell'equilibrio tra vita e lavoro; infine, la terza delinea un profilo di contrazione più generale, in cui la chiusura all'apprendimento può essere letta come una combinazione di reti meno ricche e un minore equilibrio vita-lavoro.

4. EVIDENZE QUALITATIVE SULLA TRANSIZIONE: CONTINUITÀ IDENTITARIA, CURA E DISUGUAGLIANZE DI AGENCY

Se le analisi descrittive rendono visibili configurazioni ricorrenti tra capitale sociale, aspettative familiari ed equilibrio vita-lavoro, i materiali qualitativi permettono di ricostruire le semantiche attraverso cui tali configurazioni prendono forma nei percorsi biografici dei lavoratori senior.

Un primo elemento interpretativo riguarda il rapporto tra lavoro e identità; in più passaggi, la prosecuzione lavorativa è raccontata come condizione di continuità del sé, prima ancora che come necessità economica. Ciò emerge in modo particolarmente evidente nelle parole di un partecipante che collega esplicitamente la permanenza lavorativa alla possibilità di sentirsi “produttivo” e “utile”: “Non riesco ad immaginarmi di fare altre cose produttive, utili non solo a me ma anche alla società senza fare questo lavoro” (FG Medie imprese, uomo). Analogamente, nei percorsi più stabili e ad alta identificazione professionale, la pensione viene de-problematizzata o addirittura respinta come orizzonte desiderabile: “Ho 62 anni e quando mi dicono ‘Quando vai in pensione?’ io rispondo, ma io in pensione conto di non andarci. Il mio lavoro mi piace” (FG Medie imprese, uomo). Anche nei contesti di transizione o di crisi occupazionale, la dimensione identitaria non scompare, bensì la perdita del lavoro viene narrata come “momento di sbandamento” e come esperienza di svalutazione anagrafica (“troppo vecchio... troppo esperto... troppo costoso”), che obbliga a ridefinire sé e traiettoria (FG Piccole imprese, uomo). In modo particolarmente netto, un partecipante descrive il lavoro come luogo dove “essere se stessi”, e la prospettiva dell’uscita come perdita di una postura identitaria quotidiana: “La mia preoccupazione era quella di continuare a lavorare perché per me è importantissimo. Infatti, un conflitto che ho con mia moglie è che lei dice, ma quand’è che smetti? E io le dico che non smetto. No, non mi sento, non mi sento di essere me stesso se non all’interno di questa operatività, anche se diluita” (FG freelance, uomo). In parallelo, emerge la pensione come desiderio ambivalente, dove la necessità di “alleggerire” convive con l’anticipazione del vuoto relazionale e simbolico prodotto dalla perdita dell’ambiente di lavoro: “Per me allora l’andare in pensione è una cosa che desidero. Però so che (...) mi mancherà tantissimo l’ambiente del lavoro perché, quando anni fa dovetti stare a casa per un periodo, mi pesò tantissimo. Cioè noi che siamo stati abituati a lavorare in questa maniera, ci realizziamo anche attraverso il lavoro, non solamente attraverso altre cose” (FG piccole imprese, donna). In questa chiave, il lavoro appare come l’ambito di significazione del proprio sé, pertanto, l’interruzione lavorativa non equivale soltanto alla riduzione del reddito, ma comporta il rischio di una discontinuità simbolica che rende più incerto il senso della propria posizione sociale. Tali evidenze aiutano a comprendere perché, nelle descrittive, pratiche generative e socialmente riconosciute come il volontariato tendano ad associarsi a profili relazionali più aperti: non si tratta di semplice attivismo, ma di una strategia di continuità identitaria e di riancoraggio simbolico oltre la dimensione del lavoro retribuito.

Un secondo asse riguarda la redistribuzione dei carichi di cura nella fase pre- e post-pensionistica, e il modo in cui la famiglia orienta la transizione al pensionamento attraverso aspettative implicite di disponibilità. Le narrazioni sulla prossimità familiare rendono leggibile un capitale sociale *bonding* ambivalente, che può funzionare come risorsa generativa quando la disponibilità è negoziabile, oppure come pressione quando la cura è vissuta come obbligo non discutibile. Le testimonianze rendono tangibile la posizione di molti partecipanti rappresentativi della “generazione sandwich” (Burke, 2017), dove il tempo liberato dal lavoro è già anticipato come tempo dedicato alla cura, e dove la conciliazione rischia di sfociare in stanchezza, senso di colpa e compressione dell’autonomia. La verbalizzazione dell’insegnante che assiste la madre con Alzheimer esplicita molto chiaramente l’intreccio tra cura e deterioramento dell’equilibrio vita-lavoro: “Con mia mamma che ha l’Alzheimer è stato difficile gestire tutto... Sono esausta, anche se cerco di non mollare” (FG Enti pubblici, 59 anni, donna). La stessa dinamica viene dettagliata come riorganizzazione forzata dei tempi quotidiani: “il mio lavoro ne ha risentito... finisco l’anno veramente stravolta” (FG medie imprese, donna). In altri casi, la cura dei genitori emerge come fardello morale e come tensione familiare che eccede la logica organizzativa: “Non vuole persone estranee... vorrebbe che io e mia sorella lasciassimo il lavoro... ti senti sempre in

colpa” (FG medie imprese, donna). Qui la densità del legame non coincide con il benessere: le relazioni più prossime vengono narrate prevalentemente in termini di responsabilità, vigilanza e senso di colpa, e la famiglia agisce da cornice relazionale che riorganizza i tempi e ridefinisce le priorità, oltre che come arena normativa (“è compito nostro”), rendendo empiricamente plausibile la compresenza, osservata nelle descrittive, di elevate riserve di capitale sociale *bonding* ed equilibrio vita-lavoro più contenuto.

Le verbalizzazioni mostrano come la pensione venga immaginata come occasione per “stare un po’ più con la famiglia”, riscritta come riallocazione di impegni che non si estinguono. In questo passaggio, la famiglia non opera soltanto come vincolo, ma come luogo di continuità biografica e di riconversione dell’impegno: “Quando sarà l’ora di andare in pensione ci vado. (...) Per stare un po’ più con la mia famiglia, per curare anche un po’ di più i miei hobby (...) magari stare un po’ tranquilli mentalmente (...) La pensione magari ti rilassi, ma questo se è il tuo carattere è così. Se il carattere è abituato (...) a fare una vita, fatta con, piena di impegni, credo che poi quando vai in pensione non è che ti rilassi più di tanto, cioè continuerai (...) le tue cose che non saranno più il lavoro, ma sarà la famiglia, i nipotini” (FG piccole imprese, uomo). Qui la transizione non è pensata come tempo vuoto né come pura eterodirezione, bensì come continuità di un *habitus* dell’impegno, in cui il pieno lavorativo migra verso un pieno relazionale. Il capitale sociale *bonding*, pertanto, non si esaurisce nell’obbligazione, ma può anche funzionare come dispositivo rigenerativo di senso e riconoscimento quotidiano, capace di assorbire il rischio di vuoto post-lavorativo e di sostenere un’*agency* situata.

Un terzo elemento riguarda la pluralità delle traiettorie di adattamento alla soglia pensionistica, che nei materiali qualitativi si manifesta come stratificazione di posizioni biografiche, familiari e intergenerazionali, oltre che di risorse. Da un lato, emergono profili orientati alla continuità progettuale, nei quali la pensione è immaginata come apertura a nuove attività e a una partecipazione generativa: “l’idea dei viaggi, l’idea di poter prendere, andare via e fare quello che si vuole ... Ho davanti degli esempi di colleghe, di amiche, ma più colleghe, perché la cerchia si è ristretta, che dopo la pensione fanno di tutto. Quindi io voglio fare così ... Mi mancheranno i ragazzi e andrò a fare volontariato” (FG insegnanti, donna). In tale contesto, la transizione viene letta esplicitamente in termini intergenerazionali: “voglio andare in pensione perché penso che proprio per la tipologia di società che c’è oggi, il pensionato non è il pensionato dei miei genitori o dei genitori dei miei genitori” (FG insegnanti, donna). La pensione è qui nominata come trasformazione del contesto storico, non come semplice passaggio individuale. Ciò che muta è l’immaginario della fase post-lavorativa, che non coincide più con il ritiro e diventa uno spazio legittimo di *agency*, mobilità, apprendimento e presenza sociale. Dall’altro lato, compaiono profili resistenti alla discontinuità identitaria (la pensione come perdita di funzione) e profili che anticipano l’uscita come fuga da condizioni usuranti o da contesti relazionali tossici: “se stai 8 ore con una persona... è veramente un altro lavoro... ogni parola è un’occasione per discutere” (FG Pubblica Amministrazione, donna). In parallelo, e in modo più carsico, nelle discussioni dei freelance affiora anche una semantica dell’incertezza e della non piena controllabilità del corso di vita, che relativizza l’idea di poter decidere linearmente sulla propria felicità e sul proprio percorso biografico. La transizione appare infatti attraversata da differenze nette nella praticabilità delle scelte: per alcuni, la possibilità di ridurre il lavoro o reggere fasi di instabilità è sostenuta da protezioni familiari, per altri è semplicemente indisponibile. La consapevolezza di tale disuguaglianza emerge anche quando i partecipanti nominano esplicitamente il proprio margine di scelta come un lusso; pertanto, nettamente distinto da condizioni più vincolate: “Io ho la fortuna (...) di avere un marito (...) quindi posso anche permettermi di dire, anche se non guadagno quello che guadagnavo prima (...) mi posso anche permettere questo lusso. Però capisco che per tante di noi non è così” (Focus group freelance, donna). Queste verbalizzazioni sostengono l’idea che le traiettorie pensionistiche possano essere ricondotte a configurazioni situate in cui lavoro, cultura e risorse familiari definiscono vincoli e possibilità, e in cui la stessa intensità relazionale può tradursi, a seconda dei contesti, in risorsa o in pressione. Al tempo stesso, i racconti mostrano come le trasformazioni sociali vengano spesso interpretate attraverso l’esempio di testimoni privilegiati e quindi non come descrizioni neutrali, ma come confronti incarnati tra generazioni, in cui le biografie altrui diventano vettori di

legittimazione del possibile. In questa prospettiva, si può affermare che le narrazioni non riflettono soltanto scelte individuali, ma producono, e allo stesso tempo incorporano, un senso collettivo sul mutamento del pensionamento come fase della vita, legato a specifici elementi di desiderabilità e a condizioni di praticabilità.

Nel loro insieme, le evidenze qualitative indicano che la temporalità del pensionamento non si decide su una linea individuale, ma dentro a una dialettica di legittimità del tempo e di riconoscimento. Il lavoro resta un'istituzione identitaria che rende il sé socialmente leggibile; l'uscita espone a un rischio di de-istituzionalizzazione, che spiega perché pratiche come il volontariato fungano anche da strumenti di assunzione di un ruolo oltre al lavoro retribuito. Parallelamente, la famiglia opera come regolatore che pre-alloca il tempo liberato, trasformando la pensione in migrazione dei carichi di cura oppure in continuità desiderata di impegni relazionali. Ne deriva un'*agency* relazionale stratificata, particolarmente legata a protezioni economiche, configurazioni familiari e accesso a contesti alternativi di appartenenza, come reti associative, pratiche di partecipazione e opportunità di apprendimento (Boffo et al., 2025).

5. CONCLUSIONI

I risultati convergono nel qualificare la transizione pensionistica come processo relazionale: istituzionalmente regolato, ma concretamente prodotto all'interno di reti di prossimità, norme familiari e opportunità di partecipazione, in cui si riorganizzano tempi sociali, obbligazioni e riconoscimento. In questa cornice, l'evidenza empirica non consente di presentare letture lineari come "al crescere delle relazioni assistiamo ad un crescente benessere" o "gli orientamenti familiari determinano le scelte pensionistiche", poiché ciò che appare dirimente è la qualità sociale del legame, intesa come il modo in cui reti e aspettative redistribuiscono i tempi, le obbligazioni e le possibilità di *agency* dei soggetti. Nel loro insieme, descrittive e narrazioni mostrano come la pensione non chiuda semplicemente la vita lavorativa, ma riordini le interdipendenze del tessuto relazionale degli individui, rendendo più porosi e meno standardizzati i confini tra lavoro, famiglia e partecipazione comunitaria. In una prospettiva di corso di vita, la pensione opera come dispositivo istituzionale che produce aspettative sociali (Kohli, 2023), ma la sua progressiva de-standardizzazione non riguarda soltanto la variabilità dei tempi, investe anche l'eterogeneità delle grammatiche di legittimità del tempo post-lavorativo, co-prodotte dalle reti e dalle aspettative. In questo senso, la transizione diventa tanto più sociale quanto più perde i tratti del passaggio uniforme e si configura come punto di intersezione tra disuguaglianze cumulative, riorganizzazione della cura e ricerca di continuità identitaria.

Una prima evidenza riguarda la non coincidenza tra centralità familiare e benessere percepito. Le descrittive indicano che, al crescere dell'importanza attribuita alle aspettative familiari, aumenta il capitale sociale *bonding* mentre tende a ridursi l'equilibrio vita-lavoro. Nella soglia pensionistica, dunque, il *bonding* intercetta non solo l'intensità dei legami forti, ma la loro funzione regolativa: la prossimità familiare contribuisce a definire diritti e doveri di disponibilità, anticipando una riallocazione del tempo che può attivarsi già nella fase pre-pensionistica. In contesti di welfare familistico, l'aumento del *bonding* segnala quindi, insieme a riserve di sostegno, una maggiore esposizione ad aspettative normative interiorizzate e a obbligazioni relazionali che tendono a sostituire risposte istituzionali e a trasformare il tempo "liberato" in tempo "destinato" (Saraceno, 2010; Bramanti & Bosoni, 2024). I materiali qualitativi rafforzano questa lettura: la pensione è spesso rappresentata come risorsa riassorbibile dalla famiglia e dalla cura, con passaggi non sempre negoziati verso ruoli di *caregiver* o *co-caregiver* che ridisegnano autonomia quotidiana, confini di ruolo e qualità della conciliazione (Tronto, 2013). L'ambivalenza del *bonding*, in questa chiave, non va intesa come attributo del legame, ma come proprietà strutturale delle relazioni, dove a parità di prossimità, ciò che cambia è il grado di negoziabilità e riconoscimento della riallocazione del tempo.

Una seconda evidenza riguarda il ruolo delle reti extra-familiari come canali di continuità e apertura. Le descrittive mostrano che configurazioni associate a pratiche come il volontariato, e

in parte i viaggi, presentano livelli relativamente più elevati di capitale sociale *bridging* e una percezione meno compressa dell'equilibrio vita-lavoro rispetto ai profili centrati sul riassorbimento intra-familiare. I focus group consentono di interpretare questa associazione non come adesione prescrittiva a un ideale di attivazione, ma come strategia di continuità simbolica e di appartenenza: l'uscita dal lavoro indebolisce non solo un flusso di reddito, ma anche spazi di relazione e riconoscimento che l'occupazione garantiva. In tale quadro, contesti terzi rispetto a famiglia e lavoro possono funzionare come vettori di senso e legame, attenuando la pressione a vivere il pensionamento come un passaggio univoco e irreversibile (Foster & Walker, 2021).

Un terzo snodo concerne l'*agency* come capacità diseguale e stratificata. La chiusura totale all'apprendimento, letta qui come indicatore di proiezione oltre la soglia, tende a collocarsi nella configurazione più fragile, con reti meno ricche ed equilibrio vita-lavoro più basso. L'interesse non è attribuire all'apprendimento un valore normativo, bensì interpretare la chiusura come possibile indicatore di restrizione dello spazio di possibilità: dove le reti concentrano obbligazioni e il benessere quotidiano è più vulnerabile, anche la capacità di immaginare contesti nuovi tende a contrarsi (Orientale Caputo, 2025). La letteratura sul corso di vita e la cumulazione di vantaggi/svantaggi consente di leggere tali esiti come prodotti di traiettorie in cui risorse materiali, salute e accesso a contesti partecipativi si stratificano nel tempo, rendendo l'attivazione più o meno praticabile (Dannefer, 2020; Henkens & van Solinge, 2021).

Nel complesso, le evidenze sostengono l'utilità analitica di tre configurazioni, apertura generativa, intensificazione intra-familiare, contrazione relazionale, che permettono di superare la dicotomia tra pensione attiva e passiva. Il benessere non dipende dalla quantità di legami o di attività, ma dalla qualità delle relazioni che sostengono o comprimono il tempo post-lavorativo. La transizione pensionistica emerge così come arena in cui si rinegozia la legittimità sociale del tempo: il diritto a forme diverse di presenza tra produzione, cura e partecipazione comunitaria (Kohli, 1988). L'*agency* in età avanzata si configura così come esito dipendente dalla redistribuzione della cura e dal capitale accumulato lungo le traiettorie biografiche. Se il pensionamento redistribuisce la cura e la disponibilità familiare, sostenere il benessere significa riconoscere la famiglia come un attore sociale prevalente e rafforzarne la capacità di tenuta, senza trasformare il tempo pensionistico in una risorsa implicita e non regolata.

In questa prospettiva, la priorità non è sostituire la cura familiare, ma sostenerla e renderla praticabile attraverso servizi di sollievo e continuità assistenziale che riducano i carichi e soprattutto le pressioni per i singoli, strumenti di accompagnamento e orientamento e misure che rendano negoziabili i carichi dentro le reti. Parallelamente, occorre potenziare contesti associativi e comunitari che offrano appartenenza e legami ponte, non come alternativa alla famiglia, ma come risorsa complementare capace di ampliare le opportunità di riconoscimento e continuità identitaria oltre il lavoro, riducendo il rischio che tutta la transizione si giochi dentro a un unico perimetro relazionale. Infine, sul versante occupazionale, le organizzazioni del lavoro dovrebbero assumere l'equilibrio vita-lavoro in età avanzata come componente strutturale della qualità del lavoro, prevedendo forme di rimodulazione sostenibile di orari e carichi e riconoscendo che la decisione pensionistica è spesso intrecciata a responsabilità familiari e di cura, non riducibili a preferenze individuali.

Infine, tre direzioni di ricerca appaiono prioritarie: (i) un approfondimento longitudinale delle trasformazioni del capitale sociale prima e dopo il pensionamento; (ii) l'integrazione di misure di rete più articolate – ampiezza, densità e composizione – per distinguere quando il legame forte protegge e quando vincola; (iii) una focalizzazione più sistematica sulle dinamiche di coppia e sulle negoziazioni intra-familiari, per comprendere come la transizione ridistribuisca potere simbolico e definizioni normative della "vita buona" in età avanzata.

6. BIBLIOGRAFIA

Antonucci, T.C. (1986). Hierarchical mapping technique. *Generations*, 10, pp. 10-12.

- Barnes, H., & Parry, J. (2004). Renegotiating identity and relationships: Men and women's adjustments to retirement. *The Sociological Review*, 52(2), pp. 174-191.
- Belletti F., & Nanetti S. (2026). Case e città a misura di famiglia: stili relazionali e progetti generazionali. In Gramigna A., & Scialdone A. (cur.), *Diritto o privilegio? Fabbisogni abitativi e politiche locali per la casa*, EGEA editore.
- Boccacin, L. (2025). Caregiving e capitale sociale: una riflessione polisemica. *Studi di sociologia*, 63(3), pp. 241-253.
- Boffo, V., Bertani, M., Bramanti, D., Chattat, R., & Formenti, L. (2025). Per una pedagogia dell'ageing. Tracce per il futuro. In Boffo, V., Bertani, M., Bramanti, D., Chattat, R., Formenti, L. (cur.). *Accompagnare la longevità. Buone pratiche educative e formative per l'invecchiamento attivo* (Vol. 20, pp. 611-614). Firenze University Press.
- Bramanti, D. (2025). Vivere in una società longeva: quali sfide per le generazioni. In Boffo, V., Bertani, M., Bramanti, D., Chattat, R., & Formenti, L. (cur.). *Accompagnare la longevità. Buone pratiche educative e formative per l'invecchiamento attivo* (Vol. 20, pp. 41-53). Firenze University Press.
- Bramanti, D., & Carradore, M. (2025). Caregivers and Their Support Networks. Who Supports Whom? Different Models of Informal Networks. *Italian Sociological Review*, 15(14), pp. 881-881.
- Bramanti, D., & Nanetti, S. (2025a). Il pensionamento è una questione di legami. Reti familiari, aspettative e benessere nella transizione verso l'età anziana. *Cartografie sociali. Rivista semestrale di sociologia e scienze umane*, 19, pp. 65-81.
- Bramanti, D., & Nanetti, S. (2025b). 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/10.23760/2499-6661.2025.23.02>
- Bramanti, D., & Bosoni, L. (2024), *Sociologia della famiglia. Uno sguardo relazionale*, Vita e Pensiero.
- 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/10.23760/2499-6661.2025.23.05>
- Bramanti, D., Ferrucci, F., & Tronca, L. (2025). Social Capital as Resource of Care Practice in Italy: Caregiving and Social Support in Pandemic Time. *Italian Sociological Review*, 15(14), pp. 871-871.
- Bramanti, D., Lombi, L., & Nanetti, S. (2023), *L'intervista diadica intergenerazionale*, Bonanno Editore.
- Bratun, U., Asaba, E., & Zurc, J. (2023). 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(3), pp. 420-437.
- Burke, R.J. (2017). The sandwich generation: individual, family, organizational and societal challenges and opportunities. Burke, R.J. & Calvano L. M. (cur.). *The sandwich generation* (pp. 3-39). Edward Elgar.
- Comi, S., Cottini, E., & Lucifora, C. (2022). The effect of retirement on social relationships. *German Economic Review*, 23(2), 275-299.
- Dannefer, D. (2020). Systemic and reflexive: Foundations of cumulative dis/advantage and life-course processes. *The Journals of Gerontology: Series B*, 75(6), pp. 1249-1263.
- Donati, P. (2014). Social capital and the added value of social relations. *International Review of Sociology*, 24(2), pp. 291-308.
- Eurofound. (2025). *Working conditions and sustainable work. Keeping older workers in the labour force*. Publications Office of the European Union.

- European Commission. (2023). *2023 Report on gender equality in the EU*. Publications Office of the European Union.
- European Commission. (2024). *Pension Adequacy Report: main findings*. Publications Office of the European Union.
- Filì, V. (2022). *Quale sostenibilità per la longevità? Ragionando degli effetti dell'invecchiamento della popolazione sulla società, sul mercato del lavoro e sul welfare*. Adapt Labour Studies E-Book Series 95.
- Foster, L., & Walker, A. (2021). Active ageing across the life course: towards a comprehensive approach to prevention. *BioMed Research International*, 1, 6650414. <https://doi.org/10.1155/2021/6650414>
- Henkens, K., & van Solinge, H. (2021). The changing world of work and retirement. In Ferraro, K.F. & Carr, D. (cur.), *Handbook of aging and the social sciences* (pp. 269-285). Academic Press.
- Hospido, L., & Zamarro, G. (2014). Retirement patterns of couples in Europe. *IZA Journal of European Labor Studies*, 3(1), 12.
- Kauppi, M., Virtanen, M., Pentti, J., Aalto, V., Kivimäki, M., Vahtera, J., & Stenholm, S. (2021). Social network ties before and after retirement: a cohort study. *European Journal of Ageing*, 18(4), pp. 503-512.
- Kohli, M. (1988). Ageing as a challenge for sociological theory. *Ageing and Society*, 8(4), pp. 367-394.
- Kohli, M. (2023). Theorizing the Relationship between the Welfare State and the Life Course. In Daly M., Pfau-Effinger B., Gilbert N. & Besharov D.J. (cur.), *The Oxford Handbook of Family Policy Over the Life Course* (pp. 160-181). Oxford University Press.
- Lee, K., & Ebbinghaus, B. (2025). Converging or unequal retirement patterns? Late working lives, retirement trajectories, and pension income in Germany over three decades of cohorts. *Social Forces*, 00, pp. 1-23. <https://doi.org/10.1093/sf/soaf211>
- Lucchini, M. (2022). Invecchiamento attivo e disuguaglianze. *Semestrale di Studi e Ricerche di Sociologia*, 24(2), pp. 143-164.
- Manor, S. (2017). Trying to be someone you can never be again: Retirement as a signifier of old age. *Ageing and Society*, 37(5), pp. 985-1005.
- Mason, J. (2006). Mixing methods in a qualitatively driven way. *Qualitative research*, 6(1), pp. 9-25.
- Mutran, E.J., & Reitzes, D.C. (1981). Retirement, identity, and well-being: Realization of role loss and role continuity. *The Gerontologist*, 21(5), pp. 517-524.
- Nanetti, S., & Bramanti, D. (2025). Benessere dei lavoratori senior e prospettive di transizione al pensionamento. *Salute e Società*, 24(2), pp. 65-76.
- OECD (2024), *Society at a Glance 2024: OECD Social Indicators*, OECD Publishing, <https://doi.org/10.1787/918d8db3-en>
- Oriente Caputo, G. (2025). Invecchiamento della popolazione e mercato del lavoro: nuovi scenari/Ageing population and labour market: new scenarios. *Cartografie sociali. Rivista semestrale di sociologia e scienze umane*, 19, pp. 45-64.
- Phillipson, C. (2013). *Ageing*. Cambridge Polity Press.
- Putnam, R.D. (2000). Bowling alone: America's declining social capital. In Crothers, L., & Lockhart, C. (cur.), *Culture and politics: A reader* (pp. 223-234). Palgrave Macmillan US.
- Saraceno, C. (2010). *Sociologia della famiglia*. Il Mulino.
- Small, M.L. (2011). How to conduct a mixed methods study: Recent trends in a rapidly growing literature. *Annual review of sociology*, 37(1), pp. 57-86.
- Tronto, J.C. (2013). *Caring democracy: Markets, equality, and justice*. NYU Press.
- Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Canadian journal of policy research*, 2(1), pp. 11-17.