

Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50

Riflessioni e politiche per il benessere in una società
che invecchia

a cura di

Anna D'Ascenzio

Luisa Errichiello

Greta Falavigna

Valentina Lamonica



Mercato del lavoro e relazioni dopo i 50

Riflessioni e politiche per il benessere
in una società che invecchia

a cura di
Anna D'Ascenzio
Luisa Errichiello
Greta Falavigna
Valentina Lamonica

CNR-IRCrES

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

Direttrice Elena Maria Ragazzi
CNR-IRCrES
Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile

Direzione Strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italy
Tel. +39 011 3977612
segreteria@ircres.cnr.it www.ircres.cnr.it

Sede di Roma Via dei Taurini 19, 00185 Roma, Italy
Tel. +39 06 49937809 / Fax +39 06 49937808

Sede di Milano Via Corti 12, 20121 Milano, Italy
Tel. +39 02 23699505 / Fax +39 02 23699530

Sede di Genova Corso Ferdinando Maria Perrone 24, 16152 Genova, Italy
Tel. +39 010 6598798

Comitato Scientifico

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

Redazione

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

Copertina: elaborazione grafica a cura di Serena Fabrizio.

✉ redazione@ircres.cnr.it

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

Quaderni IRCrES 25

<http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25>



febbraio 2026 by CNR-IRCrES
ISBN 978-88-98193-40-0

Indice

Introduzione	5-7
Invecchiamento sociale e benessere: traiettorie lavorative e relazionali dopo i 50 anni Anna D'ASCENZIO, Luisa ERRICHELLO, Greta FALAVIGNA, Valentina LAMONICA	
Capitolo 1	9-25
Affrontare l'insicurezza lavorativa nel contesto della gig economy: prospettive di indagine per una forza lavoro che invecchia Luisa ERRICHELLO, Ferdinando GIGLIO	
Capitolo 2	27-40
Diventare una ex: un caso di riconversione occupazionale over 50 Anna D'ASCENZIO	
Capitolo 3	41-62
Oltre la pensione: la costruzione di senso del lavoro ponte Luisa ERRICHELLO, Orsola SALMISTA	
Capitolo 4	63-90
Relational well-being and loneliness: Evidence from Italian seniors Federico COMES, Martina MENON, Federico PERALI, Matteo MOSCATELLI, Sara NANETTI	
Capitolo 5	91-125
Trasparenza istituzionale e aspettative di disoccupazione. Teoria ed evidenza comparata dai paesi mediterranei e dai lavoratori maturi Luca VOTA	
Capitolo 6	127-141
Verso strumenti decisionali per l'equilibrio vita-lavoro dei lavoratori maturi: un modello integrato basato su reti neurali artificiali Donatella BRAMANTI, Luisa ERRICHELLO, Greta FALAVIGNA, Sara NANETTI	

Introduzione

Invecchiamento sociale e benessere: traiettorie lavorative e relazionali dopo i 50 anni

Social ageing and well-being: Work and social relationship trajectories after age 50

ANNA D'ASCENZIO^a, LUISA ERRICHIELLO^b, GRETA FALAVIGNA^a, VALENTINA LAMONICA^a

^aCNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

^bCNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia

corresponding authors: luisa.errichiello@cnr.it; greta.falavigna@cnr.it

ABSTRACT

This volume presents the main findings from the second year of the EU PNRR PE “Age-It: Ageing Well in an Ageing Society”, a national project aimed at understanding and governing the transformations generated by demographic ageing. Through an interdisciplinary and multi-level approach, the project develops analytical frameworks and policy strategies that promote active, inclusive, and sustainable ageing, focusing on older adults’ quality of life and on the economic, social, cultural, and institutional implications of population ageing. The contributions collected here address several key challenges posed by longevity in advanced societies. They examine how technological and organizational transitions reshape labour markets, highlighting the increasing precariousness affecting older workers and the difficulties they face in navigating fragmented careers, skills obsolescence, and weak contractual protections. Additional chapters explore bridge employment and its role in late-career transitions, the importance of social networks and urban environments for well-being in older age, and the mismatch between emerging social needs and welfare systems still anchored to traditional models. Further analyses investigate the macroeconomic implications of asymmetric information and institutional transparency, as well as the determinants of work-life balance, care responsibilities, and retirement timing among older Italian workers, drawing on original survey data and innovative methodological tools. Taken together, these contributions provide an integrated and multifaceted picture of the challenges posed by demographic change and offer insights for designing policies that support active, dignified, and socially inclusive ageing.

KEYWORDS: labour market, social well-being, bridge employment, precarity, macroeconomic expectations, work-life balance.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.25_00

ISBN: 978-88-98193-40-0

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

D’Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (2026). Invecchiamento sociale e benessere: traiettorie lavorative e relazionali dopo i 50 anni. In D’Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (cur.). *Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50. Riflessioni e politiche per il benessere in una società che invecchia* (pp. 5-7). Quaderni IRCrES 25. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25_00

* 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.

Il presente volume offre una seconda rassegna dei principali risultati maturati nel corso del secondo anno del progetto EU PNRR PE *Age-It: Ageing Well in an Ageing Society*, un'iniziativa nazionale che mira a comprendere e governare le trasformazioni indotte dall'invecchiamento demografico nelle società contemporanee. Attraverso un approccio interdisciplinare e multilivello, il progetto si propone di elaborare strategie e politiche in grado di favorire un invecchiamento attivo, inclusivo e sostenibile, ponendo al centro la qualità della vita della popolazione anziana e le implicazioni economiche, sociali, culturali e istituzionali del mutamento demografico in atto.

In questa cornice, il volume raccoglie una serie di contributi che affrontano, con metodologie e prospettive complementari, alcune delle sfide più rilevanti legate al rapporto fra invecchiamento, lavoro, benessere, transizioni di carriera e dinamiche macroeconomiche. Pur diversi per oggetto e impostazione analitica, i capitoli dialogano attorno a un nucleo comune: la necessità di ripensare strumenti, modelli interpretativi e politiche pubbliche in un contesto in cui la longevità cresce più rapidamente della capacità dei sistemi socio-istituzionali di adattarsi.

Il primo capitolo apre la discussione esplorando il rapporto tra **mercato del lavoro e invecchiamento**, mettendo in luce le profonde trasformazioni che caratterizzano l'occupazione in una fase di transizione tecnologica e organizzativa. L'analisi si concentra sui fenomeni della precarizzazione e della gig economy, evidenziando come tali dinamiche penalizzino in misura particolare i lavoratori più maturi, spesso chiamati a confrontarsi con modelli professionali frammentati, competenze in continua evoluzione e forme contrattuali scarsamente tutelanti. Attraverso un'analisi attenta delle difficoltà di adattamento, dei rischi di esclusione e delle politiche necessarie a sostenere una partecipazione dignitosa al mercato del lavoro, questo contributo fornisce il quadro entro cui si collocano molte delle riflessioni successive.

Il secondo capitolo studia in modo specifico la **precarizzazione del lavoro** e le sue implicazioni per i lavoratori anziani. Basato su interviste a diversi attori del mercato del lavoro, il contributo mette in luce come l'aumento delle forme occupazionali non standard stia producendo nuove forme di vulnerabilità per chi, non ancora prossimo alla pensione ma percepito come "troppo anziano" per determinate mansioni, rischia di rimanere intrappolato in una condizione di transitorietà permanente. L'obiettivo è individuare politiche efficaci per accompagnare questi lavoratori nelle fasi di transizione, riducendo la disoccupazione frizionale e promuovendo modelli di inserimento più equi e sostenibili.

Il terzo capitolo amplia ulteriormente la prospettiva, concentrandosi sul tema del **bridge employment**, ossia le forme di occupazione retribuita svolte dopo l'uscita dal lavoro principale e prima del ritiro definitivo. Attraverso una meta-sintesi qualitativa di studi preesistenti, l'analisi fa emergere il valore identitario della continuità lavorativa nelle fasi di transizione, il ruolo della generatività intergenerazionale e le tensioni generate da stereotipi, barriere e fenomeni come il techno-ageism. Il capitolo si distingue per la capacità di coniugare interpretazione teorica e implicazioni pratiche, offrendo spunti per la progettazione di politiche HRM e strumenti organizzativi più inclusivi per la forza lavoro anziana.

A seguire, il quarto capitolo – l'unico redatto in lingua inglese – approfondisce la dimensione più intima e relazionale dell'invecchiamento, soffermandosi su **benessere e reti sociali**. Il contributo mostra come gli aspetti affettivi, i legami interpersonali e la qualità dell'ambiente urbano incidano profondamente sul benessere psicofisico degli anziani, soprattutto in contesti segnati da urbanizzazione accelerata, solitudine abitativa e marginalità territoriale. Le analisi riportate evidenziano la crescente distanza tra bisogni sociali emergenti e sistemi di welfare spesso centrati su modelli tradizionali, proponendo riflessioni sulle politiche e sulle soluzioni più efficaci per promuovere un invecchiamento sano e soddisfacente, capace di contrastare isolamento e fragilità.

Il quinto capitolo sposta l'attenzione sul piano macroeconomico, indagando le **determinanti delle aspettative di disoccupazione** in un quadro caratterizzato da informazione asimmetrica, shock informativi e diversi livelli di trasparenza istituzionale. Attraverso un modello neo-keynesiano con aspettative razionali, validato sui dati storici di tre paesi mediterranei (Francia, Italia e Spagna), l'analisi evidenzia come la comunicazione istituzionale e la chiarezza dei segnali

trasmessi agli agenti privati influiscano in modo decisivo sulla dinamica dell'equilibrio macroeconomico. La discussione del "Paradosso della trasparenza" e delle implicazioni in termini di stabilità dell'equilibrio offre spunti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche in un contesto di crescente incertezza economica.

Il volume si chiude con un sesto capitolo che propone una visione integrata tra **work-life balance, dinamiche di cura, longevità e tempi di pensionamento**. Partendo da un'indagine originale condotta tra il 2024 e il 2025 su lavoratori italiani over 55, lo studio analizza le determinanti del benessere lavorativo, i fattori che spingono o trattengono gli anziani nel mercato del lavoro e il ruolo del capitale sociale nei processi decisionali. L'innovazione metodologica – che include la sperimentazione di un modulo di intelligenza artificiale e lo sviluppo di un prototipo di strumento web per la definizione di politiche mirate – evidenzia la crescente necessità di approcci personalizzati, superando modelli *one-size-fits-all* a favore di interventi più sensibili ai contesti, ai settori e ai bisogni specifici.

Nel suo insieme, il Quaderno offre un quadro ricco e articolato delle sfide poste dall'invecchiamento nelle società avanzate, mostrando come una lettura integrata – capace di collegare trasformazioni del lavoro, benessere, dinamiche identitarie, macroeconomia e progettazione di policy – sia indispensabile per affrontare con efficacia un fenomeno destinato a ridefinire il futuro dei sistemi socio-economici europei. Questo volume intende dunque contribuire alla costruzione di una riflessione scientifica solida e interdisciplinare, nonché alla definizione di strumenti e proposte operative utili a promuovere un invecchiamento attivo, dignitoso e inclusivo.

Capitolo 1

Affrontare l'insicurezza lavorativa nel contesto della gig economy: prospettive di indagine per una forza lavoro che invecchia

Addressing Job Insecurity in the Gig Economy: Research Perspectives for an Ageing Workforce

LUISA ERRICHELLO^a, FERDINANDO GIGLIO^b

^a CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, Via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia

^b Ricercatore indipendente, Caserta, Italia

corresponding author: ferdinando-giglio@virgilio.it

ABSTRACT

This chapter provides a structured literature review on job insecurity in the gig economy, with a specific focus on implications for an ageing workforce. Following PRISMA-oriented procedures, a systematic search was conducted in Scopus combining keywords related to gig work, job(in)scurity and ageing. The selection resulted in a final corpus of 22 studies published between 2000s and 2024. Two complementary analyses were performed: (i) a descriptive mapping of the corpus (geographic distribution, temporal trends, journal outlets, and research designs), and (ii) a thematic analysis of forms of gig work, meanings and measurement of job insecurity, and age-sensitive evidence. Findings highlight a strongly recent and methodologically mixed literature. The review identifies four partially overlapping gig-economy configurations, i.e., freelance/self-employment, crowdworking, temporary arrangements, and sharing-economy work, each associated with distinct combinations of autonomy, algorithmic mediation, and exposure to risk. Across studies, job insecurity is treated both as a subjective experience and as a structural condition. Importantly, explicit analyses of job insecurity among older gig workers remain scarce; nonetheless, available evidence suggests that age interacts with welfare institutions, discrimination, and labour-market segmentation, potentially amplifying late-career vulnerability. The chapter concludes by outlining an agenda for future research that integrates age more systematically into models of antecedents, outcomes, and lived experiences of job insecurity, and by highlighting the relevance of inclusive labour and welfare policies in increasingly platform-mediated labour markets.

KEYWORDS: job insecurity, gig economy, ageing workforce, literature review.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.25_01

ISBN: 978-88-98193-40-0

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Errichiello, L., & Giglio, F. (2026). Affrontare l'insicurezza lavorativa nel contesto della gig economy: prospettive di indagine per una forza lavoro che invecchia. In D'Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (cur.). *Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50. Riflessioni e politiche per il benessere in una società che invecchia* (pp. 9-25). Quaderni IRCrES 25. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25_01

* 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

Negli ultimi decenni, i profondi cambiamenti nei sistemi produttivi e nei modelli occupazionali hanno ridisegnato radicalmente la struttura del mercato del lavoro globale. L'emergere della gig economy – un sistema economico caratterizzato da lavori temporanei, autonomi o svolti tramite piattaforme digitali – rappresenta una delle manifestazioni più emblematiche di questa trasformazione (Duggan et al., 2021). In questo nuovo paradigma, il concetto stesso di occupazione stabile viene messo in discussione, sostituito da forme di lavoro che promettono maggiore flessibilità e autonomia, ma che spesso si traducono in una crescente insicurezza lavorativa e in un'erosione delle tradizionali tutele occupazionali (Veen et al., 2020).

All'interno della gig economy, il lavoro è frammentato, episodico e spesso privo di garanzie contrattuali. In tale contesto, l'insicurezza lavorativa si configura non solo come instabilità occupazionale, ma anche come mancanza di prospettive di carriera, assenza di protezioni sociali e crescente vulnerabilità psicologica (Davlembayeva & Papagiannidis, 2023; Jacqueson, 2021; Mojeed-Sanni & Ajonbadi, 2019). I lavoratori della gig economy sperimentano frequentemente redditi volatili e una minore accessibilità a tutele e benefit tipici del lavoro standard, come ferie retribuite e coperture sanitarie integrative e pensionistiche, risultando inoltre più vulnerabili in caso di malattia o sospensione involontaria dell'attività (Chafe & Kaida, 2020; Jäger et al., 2019).

Sebbene alcune categorie di lavoratori, soprattutto le generazioni più giovani, percepiscano queste forme di lavoro come spazi di sperimentazione e opportunità per lo sviluppo di carriere autonome o creative (Arslan et al., 2022; Pieczka & Miszczyński, 2024), tale flessibilità si accompagna spesso a una precarietà latente, mascherata da retoriche di empowerment e controllo personale. La gamificazione dei processi lavorativi, ad esempio, può rendere più accettabile l'instabilità, creando l'illusione di un'autonomia decisionale che in realtà si svolge entro vincoli imposti dalle piattaforme (Pieczka & Miszczyński, 2024).

Particolarmente critico è il modo in cui la gig economy incide sulle fasce più vulnerabili della popolazione attiva, in particolare sui lavoratori senior. Il progressivo invecchiamento della forza lavoro nei paesi industrializzati, unito all'estensione delle carriere lavorative, rende sempre più urgente l'esame delle condizioni in cui le persone anziane sono costrette a operare in contesti atipici. Per questi individui, la partecipazione a forme di lavoro non standard può essere motivata non da una libera scelta, ma dall'impossibilità di accedere a forme occupazionali più sicure (Kikuchi et al., 2021; Novianto et al., 2023). In tal senso, l'adesione alla gig economy può fungere da meccanismo compensativo in aree geografiche o contesti sociali caratterizzati da mercati del lavoro deboli (Zwysen & Piasna, 2024).

Tuttavia, per i lavoratori più anziani, la precarietà è spesso aggravata da fattori intersezionali come l'età, il genere e lo status socioeconomico. Le lavoratrici senior, ad esempio, sono particolarmente esposte a discriminazioni multiple che si riflettono in disuguaglianze salariali e limitate opportunità di avanzamento (Han et al., 2024). Inoltre, nei contesti in cui l'accesso a tutele e benefici è strettamente connesso allo status occupazionale, la dipendenza da lavoro autonomo o da contratti non standard può comportare, per i lavoratori senior, lacune nella copertura sanitaria o nella protezione previdenziale, come documentato per gli Stati Uniti (Cebula, 2006), rendendo ancora più fragile la loro posizione nel mercato del lavoro. Anche quando il lavoro occasionale offre benefici psicosociali – come nel caso del *ride-sharing*, che può fornire un senso di utilità e connessione sociale – la sua instabilità strutturale impone la necessità di interventi pubblici mirati (Veen et al., 2024).

In aggiunta, la letteratura recente evidenzia come l'insicurezza lavorativa agisca da mediatore tra la natura flessibile del lavoro occasionale e l'emergere di fenomeni psicologici negativi, quali stress, tecnostress, burnout e comportamenti di ritiro (Huang et al., 2024; Umair et al., 2023). Tali effetti non solo compromettono il benessere individuale, ma pongono interrogativi cruciali sulla sostenibilità delle nuove forme di lavoro nel lungo periodo, soprattutto alla luce delle trasformazioni demografiche in atto.

A fronte di queste considerazioni, il presente capitolo riporta alcuni risultati relativi a una rassegna della letteratura volta a esplorare criticamente le connessioni tra gig economy,insicurezza lavorativa e invecchiamento, analizzando un corpus di 22 contributi scientifici, pubblicati tra il 2003 e il 2024, selezionati a partire dal database citazionale Scopus (Elsevier).

Il capitolo è articolato come segue. La sezione 2 presenta il background teorico di riferimento; la sezione 3 illustra la metodologia della ricerca adottata; la sezione 4 discute i risultati preliminari della rassegna sistematica della letteratura; la sezione 5, infine, contiene alcune considerazioni conclusive.

2. BACKGROUND TEORICO

Il presente lavoro si colloca all'intersezione di tre ambiti di ricerca distinti ma crescentemente interconnessi, quali l'invecchiamento della forza lavoro, l'evoluzione della gig economy e l'insicurezza lavorativa, che vengono di seguito presentati come base teorica di riferimento per la realizzazione della rassegna sistematica della letteratura e l'identificazione delle relative parole chiave adottate per la ricerca.

2.1. Invecchiamento e prolungamento della vita lavorativa

L'invecchiamento della popolazione rappresenta una delle sfide strutturali più rilevanti per i sistemi economici contemporanei, soprattutto nei paesi ad alto reddito. L'aumento dell'aspettativa di vita e l'innalzamento dell'età pensionabile hanno portato a una crescente partecipazione degli individui più anziani al mercato del lavoro. Questo fenomeno, noto come prolungamento della vita lavorativa, solleva questioni complesse in termini di inclusione, produttività e qualità dell'impiego (Han et al., 2024; Kikuchi et al., 2021). I lavoratori in età avanzata non rappresentano un gruppo omogeneo, ma sono soggetti a vulnerabilità differenziate, aggravate da fattori quali il genere, lo stato di salute, il livello di istruzione e l'accesso alle reti sociali (Cebula, 2006; Veen et al., 2024).

In tale contesto, l'inserimento dei lavoratori più anziani in occupazioni non standard, spesso precarie e frammentarie, solleva interrogativi rilevanti sul piano dell'equità e della sostenibilità sociale. L'adozione di contratti temporanei o di forme di lavoro autonomo può infatti comportare un'esclusione dalle principali tutele del welfare state, accrescendo l'insicurezza economica in una fase della vita in cui la stabilità è particolarmente cruciale (Novianto et al., 2023).

2.2. La gig economy come nuova configurazione del lavoro

La gig economy è un sistema economico basato su prestazioni lavorative temporanee, flessibili e spesso intermediarie tramite piattaforme digitali. Comprende una varietà di attività – dal ride-sharing al food delivery, fino al lavoro creativo e cognitivo svolto online – e ha guadagnato crescente rilevanza nel discorso politico ed economico globale (Peetz & May, 2022; Zwysen & Piasna, 2024). Sebbene la gig economy sia spesso presentata come un'opportunità per accrescere l'autonomia lavorativa e promuovere forme più agili di impiego, diversi studi ne hanno evidenziato le profonde ambivalenze.

In particolare, l'assenza di un rapporto di lavoro subordinato tradizionale espone i lavoratori a una carenza strutturale di tutele può tradursi nella mancanza di ferie retribuite, in una protezione copertura previdenziale insufficiente e in un accesso più discontinuo e oneroso alle cure, oltre che nell'incertezza delle retribuzioni e delle prospettive di carriera (Jacqueson, 2021; Jäger et al., 2019; Mojeed-Sanni & Ajonbadi, 2019). Tale vulnerabilità non si distribuisce però in modo uniforme. Alcune categorie di lavoratori, come i più giovani, possono interpretare la gig economy come uno spazio di sperimentazione e esplorazione professionale (Arslan et al., 2022; Pieczka & Miszczyński, 2024). Per altri, in particolare i lavoratori più anziani o economicamente

svantaggiati, essa assume i tratti di un approdo obbligato, connotato da maggiore fragilità e persistente incertezza (Kikuchi et al., 2021; Han et al., 2024).

La gig economy si configura, pertanto, come un regime occupazionale ibrido, in cui coesistono elementi di autonomia e di subordinazione, flessibilità e controllo, mobilità e instabilità (Carr et al., 2017). La dipendenza dai feedback digitali, dalle valutazioni online e dagli algoritmi che regolano l'accesso alle opportunità lavorative contribuisce a consolidare forme di potere opache e asimmetriche (Davlembayeva & Papagiannidis, 2023), acuendo l'incertezza percepita dai lavoratori.

2.3. L'insicurezza lavorativa come concetto multidimensionale

L'insicurezza lavorativa è un costrutto concettualmente complesso che può essere definito come la percezione soggettiva di instabilità dell'impiego e la preoccupazione per la possibile perdita futura del lavoro o delle condizioni a questo associate (Caza et al., 2022; Huang et al., 2024). Combina una valutazione cognitiva del rischio e una risposta affettiva di preoccupazione (De Witte, 2005; Greenhalgh & Rosenblatt, 1984) e si articola in dimensione quantitativa, intesa come timore di perdita o riduzione dell'occupazione, e qualitativa, riferita all'attesa di peggioramento della qualità delle condizioni lavorative. Quest'ultima può riguardare, ad esempio, mansioni, status, orario, reddito o autonomia (Hellgren & Isaksson, 1999). Pur essendo associata a condizioni oggettive come contratti a termine o processi di ristrutturazioni, l'insicurezza lavorativa non si riduce a questi elementi e può manifestarsi anche in contesti formalmente stabili (De Cuyper & De Witte, 2007; Shoss, 2017). La natura anticipatoria e dinamica la rende inoltre sensibile a segnali provenienti dall'organizzazione e dal contesto macroeconomico, oltre a connetterla in modo robusto a esiti che riguardano il benessere, gli atteggiamenti verso il lavoro e le intenzioni di uscita (Cheng & Chan, 2008; Sverke et al., 2002).

All'interno della gig economy, l'insicurezza lavorativa è strettamente intrecciata alla natura stessa del lavoro offerto. L'assenza di una struttura organizzativa stabile, la retribuzione variabile, la mancanza di percorsi di carriera e la forte dipendenza da condizioni esterne e imprevedibili – come algoritmi, recensioni dei clienti o fluttuazioni della domanda – rendono cronica la sensazione di precarietà (Peetz & May, 2022; Zwysen & Piasna, 2024). Tale condizione può essere ulteriormente aggravata da barriere sistemiche all'accesso alla protezione sociale, che rendono difficile affrontare eventi imprevisti come malattie, disoccupazione o pensionamento (Cebula, 2006; Jacqueson, 2021).

Studi recenti suggeriscono che l'insicurezza lavorativa non riguarda solo l'esito della perdita dell'impiego, ma anche l'esperienza quotidiana di instabilità e mancanza di agenzia, soprattutto quando i lavoratori si trovano a competere continuamente per l'accesso alle opportunità (Carr et al., 2017; Davlembayeva & Papagiannidis, 2023). Inoltre, la precarietà è spesso normalizzata attraverso strategie di progettazione del lavoro apparentemente ludiche o “motivazionali”, che tuttavia possono mascherare forme di sfruttamento (Huang et al., 2024; Pieczka & Miszczyński, 2024).

3. METODOLOGIA DELLA RICERCA

L'indagine è stata condotta come rassegna sistematica della letteratura con l'obiettivo di mettere a fuoco il nesso concettuale tra job insecurity e trasformazioni del lavoro mediate da piattaforme, anche in relazione al fenomeno dell'invecchiamento della popolazione.

Per condurre l'analisi della letteratura sono state adottate le linee guida Preferred Reporting Items for Systematic Reviews (PRISMA) (Moher et al., 2015). La raccolta degli articoli è stata avviata il 23 dicembre 2024, utilizzando il database bibliografico Scopus, uno dei più completi e autorevoli per le discipline economico-manageriali.

La ricerca è stata strutturata in due principali fasi di indagine a partire da specifiche parole chiave. La prima fase si è focalizzata sull'interazione tra “gig economy” e “job (in)security”. In

tale direzione, parole chiave, espressione del fenomeno della gig economy (es. “gig economy”, “gig work*”, platform work*, etc.), sono state associate – usando l'operatore booleano “AND” nella stringa di ricerca su Scopus – con parole chiave relative al concetto di insicurezza lavorativa (es. “job security”, “job insecurity”, “employment insecurity” ecc.) e ciò ha consentito di identificare un primo cluster di studi.

La seconda fase ha inteso esplorare le interdipendenze esistenti nella ricerca scientifica internazionale tra il fenomeno della gig economy e i cambiamenti socio-demografici legati all'invecchiamento della popolazione. A tal fine, le medesime parole chiave relative alla gig economy sono state associate – sempre attraverso l'uso dell'operatore booleano “AND” – con quelle in grado di rilevare empiricamente il fenomeno dell'invecchiamento della popolazione (ad es. “aging”, “ageing”, “older” ecc.) e ciò ha permesso di costruire un secondo cluster di articoli.

L'indagine iniziale ha fornito rispettivamente 126 risultati per il primo cluster e 1164 per il secondo. Per affinare ulteriormente i risultati e garantirne la pertinenza rispetto agli obiettivi dello studio, sono stati applicati alcuni filtri. Nello specifico, un primo filtro ha riguardato l'area di riferimento delle riviste. Sono state selezionate le aree *Business, Management & Accounting* e *Economics, Econometrics and Finance*, ritenute più pertinenti per la trattazione dei temi in esame. In secondo luogo, sono stati considerati esclusivamente articoli scientifici di natura empirica, escludendo rassegne, editoriali, libri e atti di convegni. Infine, sono stati scelti solo gli articoli in lingua inglese, per assicurare una lettura omogenea e un'analisi accurata della letteratura.

Dopo l'applicazione di questi filtri, il numero di articoli selezionati è stato ridotto rispettivamente a 34 per il primo gruppo e 97 per il secondo. Successivamente, è stata condotta uno screening degli abstract per valutare l'effettiva rilevanza dei lavori rispetto al focus dello studio. Sono stati esclusi gli articoli che non consideravano il fattore età come variabile rilevante o che si basavano esclusivamente su campioni di popolazioni giovani, non pertinenti per l'analisi dell'invecchiamento nella forza lavoro. Questa selezione ha portato a un'ulteriore riduzione, con 25 articoli per il primo gruppo e 24 per il secondo.

La lettura dei lavori ha comportato un'ulteriore riduzione per includere nel campione solo gli articoli di natura empirica, qualitativa e quantitativa, che contenessero un livello di analisi sufficientemente adeguato per fornire evidenze ricche e rilevanti. Questo ha portato al numero finale di 18 articoli per il primo gruppo e 4 per il secondo, con un totale complessivo di 22 articoli.

Per ogni studio incluso nella rassegna sono state estratte variabili bibliografiche, caratteristiche del disegno della ricerca e informazioni utili per la codifica tematica. Il processo di analisi si è sviluppato lungo due piani complementari: un livello di caratterizzazione descrittiva del corpus (profilo bibliometrico/statistico) e un livello di analisi dei contenuti orientato ad alcuni temi centrali dello studio.

Per garantire trasparenza rispetto al materiale analizzato, è stata realizzata una caratterizzazione statistico-descrittiva del corpus lungo quattro dimensioni: (i) distribuzione geografica dei casi o dei campioni indagati; (ii) trend temporale delle pubblicazioni, per intercettare eventuali concentrazioni in specifici periodi; (iii) sedi editoriali delle riviste; (iv) disegno della ricerca, distinguendo tra approcci quantitativi, qualitativi e misti (*mixed-methods*).

Questa ricognizione ha consentito anche di valutare la copertura del tema dell'invecchiamento. Già in questo stadio è emerso che i riferimenti a lavoratori senior o nella fase finale della carriera sono sporadici e spesso indiretti, mentre l'insicurezza lavorativa raramente viene affrontata in modo esplicito o mirato.

Parallelamente, è stata condotta un'analisi tematica articolata su tre assi. Il primo riguarda le forme della gig economy e ricostruisce i passaggi in cui gli studi descrivono le diverse configurazioni del lavoro su piattaforma. Il secondo concerne gli aspetti concettuali e la misurazione dell'insicurezza lavorativa, con l'obiettivo di mappare la pluralità di significati adottati e le operationalizzazioni impiegate nelle misurazioni. Infine, il terzo si concentra sugli studi che hanno esaminato in maniera specifica il tema dell'insicurezza lavorativa nella gig economy in relazione al fattore età (secondo cluster).

4. RISULTATI DELLA RICERCA

4.1. Principali statistiche descrittive

Un primo tipo di analisi effettuata riguarda la distribuzione temporale del campione complessivo rispetto alla data di pubblicazione (cf. fig. 1). Gli elementi sono rappresentati sull'asse orizzontale da valori numerici consecutivi (1-22), mentre l'asse verticale riporta gli anni di pubblicazione, compresi tra il 2002 e il 2023. Nonostante l'intervallo temporale osservabile nel grafico si estenda indicativamente dal 1990 al 2030, i dati effettivamente registrati si concentrano esclusivamente nel periodo 2002-2023.

L'analisi della distribuzione temporale indica che la produzione scientifica considerata è concentrata soprattutto negli anni più recenti. Su 22 pubblicazioni, 17 (pari al 77% del totale) rientrano nel periodo 2018-2023, con una concentrazione particolarmente densa tra il 2020 e il 2023. Il 2023 è l'anno più rappresentato (5 contributi), seguito dal 2022 (4 contributi), dal 2021 (3 contributi) e dal 2020 (3 contributi).

Figura 1. Distribuzione temporale degli articoli



Fonte: elaborazione degli autori.

Nel complesso, la distribuzione non è uniforme. La maggior parte dei lavori si colloca nel segmento finale della serie, mentre negli anni precedenti compaiono solo poche pubblicazioni isolate. In particolare, gli anni 2002, 2006 e 2009 presentano ciascuno un singolo contributo e risultano distanti dal nucleo principale della produzione, che si concentra nel periodo più recente, con un andamento che conferma, dunque, la natura prevalentemente attuale del corpus analizzato.

La collocazione editoriale dei 22 articoli inclusi nell'analisi sistematica è illustrata in figura 2. Il dato evidenzia una produzione scientifica distribuita su un insieme ampio e diversificato di riviste scientifiche. La pluralità di sedi suggerisce, da un lato, la rilevanza trasversale del tema e, dall'altro, la sua capacità di intercettare comunità accademiche differenti, collocate in ambiti disciplinari eterogenei. Tra questi rientrano, ad esempio, il management, la gestione delle risorse, umane, l'innovazione tecnologica, l'economia del lavoro e le relazioni industriali.

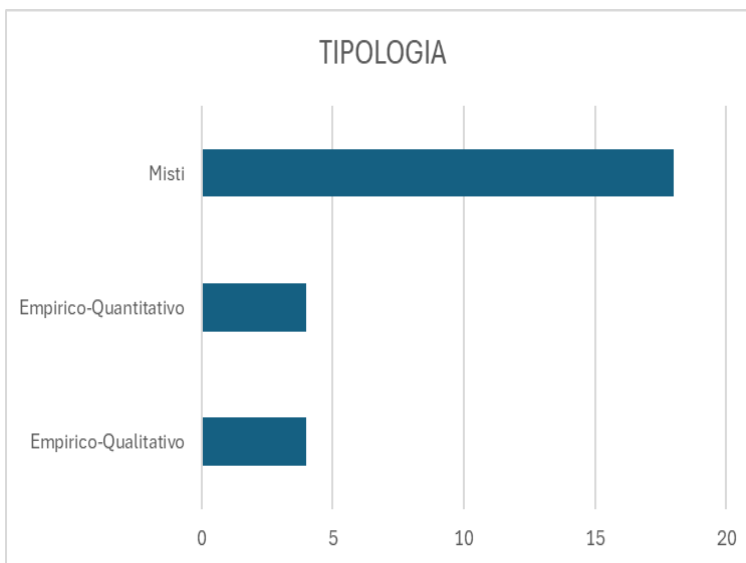
Figura 2. Collocazione editoriale dei 22 articoli

RIVISTE
Technological Forecasting & Social Change
Central European Management Journal
Asia-Pacific Social Science Review
Internet Research
Academic Journal of Interdisciplinary Studies
Human Relations
Management Communication Quarterly
International Social Security Review
Work, Employment and Society
Journal of Industrial Relations
Industrial Marketing Management
Journal of Economic Interaction and Coordination
Journal of Labor Research
Personnel Review
The American Review of Public Administration
ABAC Journal
New Technology, Work and Employment
Asia Pacific Journal of Human Resources
Economic and Industrial Democracy
Journal of the Japanese and International Economies
International Advances in Economic Reserach
Humanities and Social Sciences Communications

Fonte: elaborazione degli autori.

Infine, la figura 3 presenta la distribuzione degli articoli in base al disegno di ricerca adottato.

Figura 3. Distribuzione degli articoli in base al disegno della ricerca



Fonte: elaborazione degli autori.

Nello specifico, 4 studi seguono un'impostazione empirico-qualitativa, privilegiando

un'analisi approfondita e contestualizzata dei fenomeni attraverso tecniche come interviste semi-strutturate, focus group, osservazione partecipante e analisi del contenuto. Parallelamente, un numero equivalente di articoli (4) adotta un approccio empirico-quantitativo, basato su dati raccolti tramite strumenti standardizzati, come questionari strutturati, e su analisi statistiche finalizzate a testare ipotesi e a stimare relazioni tra variabili mediante modelli come regressioni multivariate, analisi fattoriali o equazioni strutturali.

La quota più ampia del campione (14) ricorre tuttavia a un disegno misto (*mixed methods*), integrando tecniche qualitative e quantitative. Questa scelta consente di combinare interpretazione e misurazione, rafforzando la robustezza dell'analisi e la solidità delle conclusioni grazie a una logica di triangolazione delle evidenze.

4.2. Analisi dei contenuti

Tutti gli articoli inclusi nella rassegna sono stati sottoposti ad una lettura critica, condotta con rigore metodologico e orientata a ricostruire sia i contenuti scientifici sia le scelte metodologiche adottate. La tabella 1 sintetizza gli studi compresi nel corpus, raggruppandoli nelle tre categorie di disegno della ricerca adottato (qualitativo, quantitativo e misto), e ne riassume e le principali evidenze empiriche.

Sulla base di questa ricognizione, viene inoltre proposta un'analisi dettagliata di tre macrocategorie tematiche risultanti dall'esame dei contributi. Tali direttrici costituiscono il punto di partenza per le analisi tematiche successive e per la costruzione di un framework integrato, volto a offrire una lettura strutturata dell'insicurezza lavorativa nella gig economy, includendo considerazioni specifiche legate al tema dell'invecchiamento della popolazione.

Tabella 1. Principali evidenze empiriche dei lavori esaminati

Disegno della ricerca	Autori	Principali evidenze empiriche (aggregate)
Empirico-qualitativo	Arslan et al. (2022); Chafe & Kaida (2020); Pieczka & Miszczyński (2024); Jacqueson (2021).	Nei settori high-tech e nella gig economy, soprattutto tra i lavoratori più giovani, il lavoro saltuario e l'insicurezza occupazionale vengono spesso percepiti non come un limite, ma come un'opportunità di crescita personale, esplorazione e flessibilità. Questo atteggiamento ha spinto i leader aziendali a adattare i loro stili di gestione, privilegiando modelli più flessibili e autonomi, anche attraverso meccanismi di controllo gamificato che rendono più accettabili le condizioni precarie. Tuttavia, questa percezione positiva nasconde una realtà fatta di insicurezze strutturali: bassi redditi, mancanza di accesso a tutele come disoccupazione, malattia e pensione, e una forte dipendenza da reti informali. Tali problematiche sono particolarmente accentuate nei settori creativi, dove la precarietà è spesso la norma.

<p>Empirico-quantitativo</p>	<p>Novianto et al. (2023); Peetz & May (2022); Seet et al. (2023); Veen et al. (2024).</p>	<p>La crescente diffusione del lavoro occasionale e della gig economy ha esacerbato l'insicurezza lavorativa, con impatti significativi su diverse fasce della popolazione lavorativa. Nei settori come il retail, l'uso di feedback costante e la pressione tecnologica intensificano il tecnostress, compromettendo il benessere psicologico dei lavoratori. Questa precarietà risulta ancora più critica per i lavoratori anziani, che durante le crisi economiche affrontano maggiori vulnerabilità, spesso con accesso inadeguato ad assicurazioni sanitarie, tutele previdenziali o congedi. Le donne anziane, inoltre, subiscono una doppia discriminazione, basata su età e genere, che aggrava le disuguaglianze salariali. L'assenza di benefit garantiti, le pratiche di gestione non etiche e la dipendenza da profili online e recensioni per l'assunzione accentuano l'instabilità. Le condizioni lavorative nei modelli di <i>crowdworking</i> e contratti autonomi, spesso autoregolati, aggravano le disuguaglianze retributive e aumentano l'incertezza del percorso professionale. I lavoratori temporanei vengono utilizzati come forza tampone per proteggere il personale stabile, riflettendo una struttura del lavoro duale che penalizza chi è meno tutelato. Oltre a ostacolare l'inserimento stabile nel mercato del lavoro, l'insicurezza genera insoddisfazione, turnover e comportamenti di ritiro, alimentati da asimmetrie informative e dinamiche relazionali opportunistiche. Tuttavia, alcuni studi suggeriscono che una progettazione del lavoro più coinvolgente può attenuare gli effetti negativi dell'insicurezza, migliorando l'esperienza dei lavoratori. In contesti caratterizzati da debolezza economica, la gig economy si presenta come soluzione temporanea ma strutturalmente fragile, fungendo da meccanismo compensativo a fronte di un mercato del lavoro tradizionale carente.</p>
<p>Misti (qualitativi e quantitativi)</p>	<p>Carr et al. (2017); Caza et al. (2022); Cebula (2006); Han et al. (2024); Davlembayeva &</p>	<p>La gig economy continua a evidenziare profonde vulnerabilità sistemiche, accentuate dalla</p>

	Papagiannidis (2023); Huang et al. (2024); Kikuchi et al. (2021); Mojeed-Sanni & Ajonbadi (2019); Jäger et al. (2019); Ko, (2003); Mastracci & Thompson (2009); Thepprasarn & Suntrayuth (2022); Umair et al. (2023); Zwysen & Piasna (2024).	pandemia, tra cui l'insicurezza finanziaria, la dipendenza dai guadagni giornalieri e l'assenza di adeguate forme di protezione sociale. Questa precarietà colpisce in modo particolare i lavoratori più anziani e le madri, due categorie che trovano nel lavoro occasionale sia opportunità che ostacoli. Per i lavoratori anziani, attività come il <i>ride-sharing</i> possono offrire flessibilità, reddito supplementare e benefici psicologici in un mercato del lavoro che tende a escluderli. Tuttavia, la mancanza di tutele rende essenziale il supporto di sussidi sociali per garantire una minima stabilità. Parallelamente, le piattaforme dell'economia della condivisione possono rappresentare una risorsa per le madri, migliorando la loro occupabilità e favorendo l'accesso a forme di lavoro autonomo più compatibili con le esigenze familiari. Nel complesso, questi studi confermano come il lavoro occasionale e la gig economy, pur offrendo nuove opportunità, siano ancora segnati da fragilità strutturali che richiedono interventi mirati in ambito di welfare e regolamentazione.
--	---	---

Fonte: elaborazione degli autori.

4.2.1. Le forme della gig economy

Attraverso la revisione sistematica dei contributi selezionati, è stato possibile ricondurre la gig economy a quattro principali forme tipologiche. Pur presentando aree di sovrapposizione e interconnessione, esse si distinguono per grado di formalizzazione, autonomia contrattuale, livello di digitalizzazione e configurazione della relazione tra lavoratore, cliente e piattaforma. Le categorie individuate sono le seguenti.

Lavoro autonomo e freelance (Cebula, 2006; Chafe & Kaida, 2020; Jacqueson, 2021; Seet et al., 2023). Comprende attività professionali svolte in autonomia, al di fuori di rapporti di lavoro subordinato, da soggetti che mettono a disposizione le proprie competenze e servizi tramite incarichi contrattuali spesso multipli e non continuativi. È una forma tipicamente associata a professioni altamente qualificate (ad es. designer, consulenti, sviluppatori software, traduttori e giornalisti), nelle quali il lavoratore mantiene un ampio controllo sulle modalità di esecuzione. Tuttavia, alcuni studi hanno evidenziato ambiguità strutturali: l'autonomia formale può coesistere con una dipendenza economica de facto e con elevato grado di competizione, che riduce il potere contrattuale (Pieccka & Miszczyński, 2024). Inoltre, l'assenza di benefit, la variabilità del reddito e l'incertezza della domanda contribuiscono a una condizione di precarietà mascherata da autonomia (Chafe & Kaida, 2020).

Crowdworking (Jäger et al., 2019; Pieccka & Miszczyński, 2024). Rappresenta una delle espressioni più emblematiche della gig economy digitale. Il lavoro viene organizzato tramite piattaforme digitali che frammentano l'attività produttiva in micro-task e li distribuiscono su scala

globale a una moltitudine di lavoratori (*crowd*). Piattaforme come Amazon Mechanical Turk o Clickworker operano come intermediari algoritmici, gestendo la distribuzione del lavoro, la valutazione delle performance e i pagamenti. Questa modalità è caratterizzata da una elevata standardizzazione, margini ridotti di autonomia, scarsa o nulla interazione con il committente e forte pressione concorrenziale dovuta all'ampiezza di lavoratori potenzialmente disponibili. Ne deriva spesso la de-personalizzazione del rapporto di lavoro, l'opacità delle regole operative e la scarsa possibilità di negoziare condizioni contrattuali, aspetti che accentuano l'asimmetria di potere tra piattaforma e lavoratore.

Lavoro a termine e temporaneo (Kikuchi et al., 2021; Ko, 2023). Questa categoria comprende forme di impiego flessibile a tempo determinato, spesso collocate tra il lavoro tradizionale e quello digitale, come contratti a chiamata, a progetto, o somministrati tramite agenzie di lavoro interinale. Pur non essendo necessariamente mediate da piattaforme digitali, queste modalità sono ampiamente presenti nella gig economy, in particolare in logistica, ristorazione, delivery e servizi alla persona. I tratti ricorrenti sono la breve durata degli incarichi, l'elevata rotazione e la mancanza di prospettive di stabilizzazione. In molti casi, la flessibilità contrattuale consente alle imprese di adattare rapidamente l'offerta alla domanda, trasferendo sui lavoratori una quota significativa del rischio economico. Ne conseguono effetti rilevanti sulla continuità professionale e sulla sicurezza del reddito.

Sharing economy (Seet, et al., 2023; Veen et al., 2024). Si configura come una forma ibrida della gig economy, in cui l'intermediazione digitale consente a soggetti privati di monetizzare beni o risorse personali, come automobili o abitazioni, mediante piattaforme di scambio (ad es. Uber, Airbnb, BlaBlaCar). Sebbene non sempre implichi una prestazione lavorativa in senso stretto, la sharing economy può generare forme di "lavoro informale strutturato", spesso collocate ai margini della regolazione lavoristica. L'aspetto peculiare risiede nella trasformazione di attività individuali in fonte di reddito grazie a meccanismi di reputazione, matching algoritmico e sistemi di feedback. La permeabilità tra uso personale e attività economica solleva interrogativi complessi sul piano giuridico e fiscale, oltre che rispetto alle condizioni di lavoro di chi partecipa in modo continuativo a queste pratiche senza un chiaro riconoscimento del proprio status lavorativo.

Nel complesso, la classificazione evidenzia l'eterogeneità interna della gig economy, che non può essere ricondotta a un'unica configurazione. Le forme individuate si collocano lungo un continuum che va dall'autonomia professionale al lavoro integralmente mediato da piattaforme algoritmiche; ciascuna presenta, con intensità diverse, criticità e opportunità in termini di sicurezza occupazionale, qualità del lavoro, possibilità di rappresentanza e accesso alle tutele.

4.2.2. Insicurezza lavorativa nella gig economy: aspetti concettuali e metodologici

Un secondo livello di analisi ha riguardato il modo in cui l'insicurezza lavorativa viene definita negli studi sulla gig economy e come viene operazionalizzata nelle misurazioni empiriche, soprattutto quando l'obiettivo è l'analisi statistica. Sul piano concettuale, i lavori di natura qualitativa sono particolarmente rilevanti perché mettono in evidenza la natura complessa e multidimensionale del fenomeno e mostrano come i significati attribuiti all'insicurezza varino in funzione del contesto professionale, della generazione dei lavoratori coinvolti e delle cornici culturali che ne orientano la percezione. In questi studi il focus è prevalentemente sulle dimensioni soggettive, indagando percezioni di incertezza, esperienze di vulnerabilità psicologica e strategie di coping in condizioni di instabilità. Questa prospettiva consente di ricostruire i meccanismi relazionali, culturali e simbolici che influenzano la gestione della precarietà e di coglierne con maggiore profondità le implicazioni socio-psicologiche.

Nei lavori quantitativi, l'insicurezza lavorativa viene invece spesso ricondotta a indicatori strutturali oggettivi, come precarietà contrattuale, volatilità del reddito, ricorrenza di periodi di disoccupazione e scarsa stabilità occupazionale. Questi parametri consentono misurazioni

sistematiche e comparabili del rischio di perdita del lavoro e dell'instabilità nel mercato del lavoro. Nel complesso, l'integrazione tra evidenze quantitative e qualitative risulta decisiva per una rappresentazione più completa del fenomeno, perché consente di tenere insieme manifestazioni strutturali e dimensioni esperienziali, entrambe fondamentali per valutare effetti sulle traiettorie professionali e sul benessere.

In alcuni segmenti, soprattutto high-tech e in particolare tra i lavoratori più giovani, l'insicurezza derivante alla discontinuità occupazionale e dall'assenza di contratti stabili viene spesso reinterpretata come flessibilità desiderata e come opportunità di esplorazione professionale e crescita personale (Arslan et al., 2022). In questo scenario, la precarietà tende a perdere una connotazione esclusivamente negativa e diventa parte di un'identità lavorativa più fluida e autonoma. Questa narrazione, tuttavia, convive con elementi molto più critici. In diversi contesti, l'apparente libertà è spesso accompagnata da forme sofisticate di controllo non immediatamente visibili, come la gamificazione dei processi produttivi (Pieczka & Miszczyński, 2024). Attraverso classifiche, feedback costanti, incentivi simbolici e sistemi di valutazione algoritmica, i lavoratori possono essere spinti a interiorizzare logiche competitive che aumentano la produttività e al contempo occultano la fragilità materiale delle condizioni di lavoro. In questo modo, la flessibilità si configura come un'autonomia vincolata, nella quale il controllo raramente è esplicito ma resta comunque pervasivo.

Nei lavori autonomi mediati da piattaforme digitali, l'insicurezza lavorativa tende a presentarsi come caratteristica strutturale. Le condizioni economiche sono spesso segnate da redditi bassi e irregolari, mentre l'accesso a protezioni sociali e tutele fondamentali, come indennità di disoccupazione e coperture previdenziali, risulta frequentemente assente o fortemente limitato (Jacqueson, 2021). La responsabilità del rischio economico viene completamente individualizzata e il lavoratore si trova a dover sopperire da solo a ciò che, in passato, era in parte garantito dalle istituzioni e dispositivi collettivi. L'assenza di un contratto stabile e la difficoltà di pianificare nel lungo periodo alimentano inoltre un clima di incertezza persistente (Jacqueson, 2021).

Una dinamica in parte analoga, ma particolarmente marcata sul piano simbolico e culturale, si riscontra nei settori creativi della gig economy. Qui, la precarietà non è solo frequente, ma viene spesso normalizzata attraverso una retorica della passione e dell'autorealizzazione (Chafe & Kaida, 2020). Il "fare ciò che si ama" può diventare una giustificazione implicita della mancanza di sicurezza, dei compensi contenuti e dell'instabilità. In questi contesti, l'assenza di tutele formali si accompagna spesso a una forte dipendenza da reti informali, come associazioni o contatti personali. Queste reti possono attenuare in parte la vulnerabilità, ma lo fanno in modo diseguale e non sempre prevedibile (Chafe & Kaide, 2020).

Negli studi di natura quantitativa, l'insicurezza lavorativa viene in genere trattata sia nella sua dimensione oggettiva sia in quella soggettiva e può indicare una condizione di precarietà "quantitativa", legata al rischio di perdita del lavoro o alla natura temporanea dell'impiego, e una precarietà "qualitativa", riferita al rischio di peggioramento delle condizioni di lavoro. Ad esempio, Shinnosuke Kikuchi et al. (2021) definiscono l'insicurezza lavorativa come vulnerabilità occupazionale e la misurano in modo oggettivo attraverso la natura temporanea del contratto di lavoro. In Azca Umair et al. (2023), l'insicurezza è considerata sia come condizione oggettiva connessa alla natura occasionale del lavoro sia come stato soggettivo di precarietà psicofisiologica, a sua volta dipendente dall'instabilità occupazionale. Xin-Jie Huang et al. (2024) misurano invece l'insicurezza percepita come mediatore emotivo tra difficoltà del lavoro occasionale e comportamenti di ritiro, valutando anche l'efficacia di interventi basati sulla progettazione ludica del lavoro per ridurre l'impatto. Infine, in Jyh-Jer Roger Ko (2003), l'insicurezza quantitativa è operazionalizzata come percezione soggettiva del rischio di perdita di lavoro tra lavoratori temporanei impiegati come "ammortizzatore" in situazioni straordinarie, con evidenza di dinamiche di marginalizzazione e instabilità.

Nella gran parte degli articoli esaminati, indipendentemente dal disegno metodologico, prevale tuttavia una concettualizzazione dell'insicurezza lavorativa in termini qualitativi, intesa come fragilità delle condizioni di lavoro tipiche della gig economy. Negli studi che analizzano statisticamente le determinanti ed effetti dell'insicurezza, essa viene spesso ricondotta al rischio associato a carenza di benefit garantiti, instabilità retributiva e limitazioni nelle assenze retribuite,

aspetti che segnalano debolezza nella protezione complessiva (Mojeed-Sanni & Ajonbadi, 2019). In questo filone rientrano anche riferimenti alla presenza o alla mancanza di adeguate coperture di welfare, incluse quelle sanitarie e previdenziali che accrescono il rischio occupazionale, con particolare attenzione ai lavoratori più anziani (Cebula, 2006). Quando l'insicurezza è considerata nella sua dimensione soggettiva, la misurazione tende a concentrarsi sulla sfera finanziaria o sulle opportunità di carriera, attraverso indicatori di sostenibilità economica incerta e di incertezza relativa alla traiettoria professionale (Caza et al., 2022). In Dinara Davlembayeva & Savvas Papagiannidis (2023), infine, l'insicurezza viene rilevata tramite la valutazione dell'insoddisfazione lavorativa associata a incertezza, asimmetria informativa e opportunismo relazionale, elementi che compromettono la fiducia e aumentano la percezione di rischio.

4.2.3. Gig economy einsicurezza occupazionale nel ciclo di vita: evidenze e vulnerabilità intergenerazionali

L'attuale trasformazione dei mercati occupazionali, trainata dall'espansione dell'economia mediata dalle piattaforme digitali, ha ridefinito i paradigmi della stabilità professionale, introducendo nuove forme diinsicurezza lavorativa che colpiscono in modo differenziato le diverse coorti anagrafiche. Attraverso l'analisi di quattro studi condotti in contesti internazionali diversificati e inclusi nella rassegna sistematica (secondo cluster), emerge come la vulnerabilità non dipenda solo dalla natura del lavoro, ma sia profondamente influenzata dai sistemi di protezione sociale nazionale e dalle dinamiche demografiche locali.

Nel contesto giapponese, la ricerca evidenzia come gli shock economici sistemici abbiano generato conseguenze eterogenee sulla base del tipo di inquadramento e dell'età (Kikuchi et al., 202). Utilizzando un modello di ciclo di vita ad agenti diversificati, gli autori dimostrano che i lavoratori con contratti temporanei o saltuari subiscono perdite di benessere fino a tre volte superiori rispetto a chi gode di un impiego regolare. Rispetto alla variabile anagrafica lo studio evidenzia che, contrariamente alle aspettative di una maggiore resilienza giovanile, sono state le coorti più giovani a registrare i cali occupazionali e salariali più severi, con una riduzione della presenza nel mercato del lavoro. Questo fenomeno suggerisce che, in un sistema dove la stabilità è storicamente legata all'anzianità di servizio, i giovani impiegati in forme di lavoro non standard agiscono come un "cuscinetto" per le fluttuazioni del mercato, subendo una precarietà che ne compromette le prospettive di accumulazione di risorse nel lungo periodo.

Parallelamente, l'analisi dell'economia digitale in Cina rivela come il progresso tecnologico possa, paradossalmente, esasperare le disparità preesistenti, in particolare quelle di genere e di età. Utilizzando l'indice di economia digitale (DEI) e la decomposizione di Neumark, lo studio condotto da Han et al. (2024) dimostra che l'avanzamento dei processi di digitalizzazione ha rallentato la crescita salariale delle lavoratrici rispetto ai colleghi maschi, con uno scarto di circa il 7% per ogni incremento significativo nello sviluppo tecnologico regionale. Tale evidenza è particolarmente marcata per le donne in età matura e per quelle con carichi familiari. In questo scenario, oltre il 90% del divario salariale è attribuibile a pratiche discriminatorie nel sistema di determinazione dei prezzi e nei meccanismi di assegnazione delle mansioni. La precarietà per le coorti femminili più anziane viene dunque amplificata da pregiudizi che mettono in dubbio le loro competenze tecnologiche o la loro efficienza fisica, rendendo il lavoro su piattaforma un ambiente ostile che riflette e potenzia il sessismo e l'ageismo del mercato tradizionale.

Negli Stati Uniti, la ricerca si è focalizzata sulla correlazione tra il lavoro indipendente e la mancanza di tutele assicurative sanitarie (Cebula, 2006). L'evidenza empirica mostra che all'aumentare della quota di popolazione che opera come lavoratore indipendente e contraente autonomo, cresce proporzionalmente la percentuale di individui privi di assicurazione medica, poiché i costi delle polizze individuali risultano spesso proibitivi rispetto a quelle garantite dai datori di lavoro tradizionali. Tuttavia, la variabile dell'età introduce una discontinuità fondamentale: i lavoratori che hanno raggiunto o superato i 65 anni mostrano tassi di copertura significativamente più elevati e una minoreinsicurezza finanziaria legata alla salute. Questo accade grazie all'accesso a programmi di assistenza pubblica universale previsti per la terza età,

i quali agiscono come un correttivo sistemico che protegge le coorti più anziane dalla vulnerabilità intrinseca al lavoro indipendente, lasciando invece le generazioni più giovani in una condizione di rischio costante.

Infine, l'esperienza australiana offre una prospettiva peculiare sull'uso delle piattaforme di trasporto (*ride-sharing*) come rifugio occupazionale per i lavoratori maturi e i soggetti svantaggiati (Veen et al., 2024). Per gli individui oltre i 45 anni, l'economia delle piattaforme rappresenta spesso una delle poche alternative percorribili a fronte di un mercato del lavoro primario che manifesta forti barriere all'ingresso e pratiche discriminatorie basate sull'età. In questo contesto, emerge un fenomeno definito come "binomio flessibilità-sicurezza accidentale", utilizzato dagli autori per descrivere una situazione in cui, a fronte di una cronica instabilità del reddito che caratterizza il lavoro digitale, la percezione della precarietà viene mitigata dalla presenza di sussidi statali. Molti lavoratori senior, infatti, utilizzano i guadagni derivanti dalle piattaforme per integrare le prestazioni previdenziali o di assistenza alla disabilità. Se da un lato questo sistema garantisce una flessibilità temporale preziosa per chi ha limitazioni fisiche o impegni di cura, dall'altro solleva interrogativi critici sul fatto che lo Stato stia indirettamente sostenendo il modello di business delle imprese digitali, ammortizzando con risorse pubbliche i rischi sociali che tali aziende dovrebbero assumersi.

In sintesi, i quattro studi convergono nel dimostrare che la gig economy non è un ambiente neutro rispetto all'anagrafe. Mentre in Giappone l'insicurezza colpisce i giovani attraverso shock occupazionali diretti, in Cina e Australia essa penalizza o marginalizza i lavoratori più anziani attraverso discriminazioni algoritmiche o barriere strutturali. La variabile dell'età agisce dunque come un moltiplicatore dell'insicurezza quando non supportata da interventi normativi o sistemi di welfare mirati, rendendo la digitalizzazione del lavoro un processo che tende a consolidare, piuttosto che a risolvere, le disparità preesistenti nei mercati del lavoro.

5. CONCLUSIONI

L'analisi tematica condotta, pur circoscritta a tre nuclei, conferma che la gig economy diventa particolarmente problematica quando si intreccia con i mutamenti sociodemografici e con l'invecchiamento della forza lavoro. Sebbene ad oggi siano ancora molto scarsi gli studi che esaminino in modo specifico l'insicurezza dei lavoratori senior nel contesto della gig economy, i risultati parziali della rassegna della letteratura presentati in questo capitolo offrono una base utile per orientare ricerche future, mostrano la necessità di integrare esplicitamente la variabile età nelle analisi, sia in prospettiva comparata tra gruppi generazionali, sia per coglierne peculiarità e criticità relative ai lavoratori in età avanzata.

Nel complesso, gli studi analizzati hanno fornito basi empiriche robuste per ipotizzare che il lavoro nella gig economy ponga sfide particolarmente critiche in relazione alla dimensione anagrafica e come nel caso dei lavoratori maturi possa amplificare condizioni di insicurezza già presenti nel loro percorso professionale. Sebbene venga spesso promossa come una forma di impiego flessibile e accessibile, la gig economy rischia, infatti, di esporre le fasce meno giovani della forza lavoro a vulnerabilità economiche, sociali e psicologiche più marcate. Spinti verso questa soluzione da vincoli contingenti, come pensioni insufficienti, esclusione dal lavoro standard o pressioni familiari, i lavoratori in tarda carriera si confrontano con assetti occupazionali caratterizzati da tutele limitate, bassa prevedibilità del reddito e ridotte opportunità di sviluppo professionale.

In sintesi, il capitolo contribuisce a colmare una lacuna significativa nella letteratura, offrendo un primo quadro di riferimento all'intersezione tra insicurezza lavorativa, lavoro digitale e invecchiamento della forza lavoro. I risultati indicano la necessità di rafforzare la ricerca su questo snodo, ancora sotto-esplorato nonostante la crescente rilevanza economica, sociale e politica del fenomeno. In particolare, emerge l'assenza di studi centrati sull'esperienza soggettiva di insicurezza lavorativa tra i gig worker senior. Gran parte della letteratura esistente privilegia variabili strutturali o analisi aggregate, mentre rimangono sullo sfondo le dimensioni

esperienziali, psico-sociali e biografiche che caratterizzano la vita lavorativa in età avanzata all'interno di contesti precari e deregolamentati.

A partire dallo stesso corpus, la ricerca futura potrà ampliare l'analisi individuando ulteriori categorie interpretative del fenomeno. L'impostazione potrà partire da un approccio deduttivo ma lasciando spazio all'identificazione di nuove categorie concettuali che possono emergere in maniera induttiva dalle evidenze empiriche degli studi inclusi nella rassegna. Una direzione promettente consiste nell'adottare, separatamente o in combinazione, macrocategorie analitiche già impiegate in precedenti analisi sistematiche della letteratura sull'insicurezza lavorativa (ad es. Shoss, 2017; Errichiello & Falavigna, 2025). In particolare, l'analisi potrebbe articolarsi lungo almeno tre direttrici.

La prima riguarda le determinanti dell'insicurezza lavorativa per i gig worker, distinguendo fattori macro, organizzativi e individuali e includendo in modo esplicito il fattore età. La seconda concerne gli effetti dell'insicurezza lavorativa, ad esempio su benessere psico-fisico, atteggiamenti e comportamenti lavorativi ed extra-lavorativi. In questo ambito, un'analisi tematica più estesa potrebbe chiarire come tali esiti non si presentino in modo isolato, ma tendano a intrecciarsi fino a generare un circolo vizioso di precarietà che incide profondamente sul benessere complessivo degli individui. Per i lavoratori senior, ciò può tradursi in esperienze concomitanti di stress, ansia, senso di inadeguatezza, isolamento sociale e disimpegno lavorativo.

La terza direttrice riguarda l'esperienza vissuta di precarietà nelle sue diverse forme incluse le strategie di coping adottate per fronteggiarla o per attenuarne gli effetti negativi. Quest'ultima dimensione, in particolare, potrebbe mettere in luce specifici pattern e traiettorie per i lavoratori senior e, al contempo, differenze intergenerazionali rilevanti.

Lo sviluppo di un framework interpretativo, fondato su un'analisi tematica estesa alle dimensioni individuate e ad eventuali categorie emergenti, consentirà di sistematizzare le evidenze disponibili e di proporre una lettura integrata delle sfide poste dalla gig economy in relazione alla silver economy. Un simile modello potrà risultare utile non solo sul piano teorico, ma anche per orientare politiche pubbliche e pratiche organizzative più inclusive, capaci di garantire non soltanto l'accesso al lavoro, ma anche la qualità e la sostenibilità dell'occupazione lungo l'intero ciclo di vita.

6. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Arslan, A., Ahokangas, P., Haapanen, L., Golgeci, I., Tarba, S.Y., & Bazel-Shoham, O. (2022). Generational differences in organizational leaders: an interpretive phenomenological analysis of work meaningfulness in the Nordic high-tech organizations. *Technological Forecasting and Social Change*, 180, 121717.
- Caza, B.B., Reid, E.M., Ashford, S.J., & Granger, S. (2022). Working on my own: Measuring the challenges of gig work. *Human Relations*, 75(11), 2122-2159.
- Carr, C.T., Hall, R.D., Mason, A.J., & Varney, E.J. (2017). Cueing employability in the gig economy: Effects of task-relevant and task-irrelevant information on Fiverr. *Management Communication Quarterly*, 31(3), pp. 409-428.
- Cebula, R.J. (2006). A further analysis of determinants of health insurance coverage. *International Advances in Economic Research*, 12(3), pp. 382-389.
- Chafe, D., & Kaida, L. (2020). Harmonic dissonance: Coping with employment precarity among professional musicians in St John's, Canada. *Work, Employment and Society*, 34(3), pp. 407-423.
- Cheng, G.H.L., & Chan, D.K.S. (2008). Who suffers more from job insecurity? A meta-analytic review. *Applied psychology*, 57(2), pp. 272-303.
- Davlembayeva, D., & Papagiannidis, S. (2023). Platform-provider relationship dynamics in the sharing economy: Challenges and implications. *Industrial Marketing Management*, 111, pp. 242-256.
- De Cuyper, N., & De Witte, H. (2007). Job insecurity in temporary versus permanent workers:

- Associations with attitudes, well-being, and behaviour. *Work & Stress*, 21(1), pp. 65-84.
- Duggan, J., McDonnell, A., Sherman, U., & Carbery, R. (2021). *Work in the gig economy: A research overview*. Routledge.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA journal of Industrial Psychology*, 31(4), pp. 1-6.
- Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Insicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso l'approccio "Risorse-Domande". In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 73-102). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.04>
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (1984). Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9(3), pp. 438-448.
- Han, J., Li, M., Li, S., & Hu, Y. (2024). The widening gender wage gap in the gig economy in China: the impact of digitalisation. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11(1), pp. 1-16.
- Hellgren, J., Sverke, M., & Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(2), pp. 179-195.
- Huang, X.J., Sun, Z.Y., Li, J.M., & Li, J.H. (2024). Will Fun and Care Prevent Gig Workers' Withdrawal? A Moderated Mediation Model. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 62(4), e12425.
- Jacqueson, C. (2021). Platform work, social protection and flexicurity in Denmark. *International Social Security Review*, 74(3-4), pp. 39-59.
- Jäger, G., Zilian, L.S., Hofer, C., & Füllsack, M. (2019). Crowdfunding: working with or against the crowd?. *Journal of Economic Interaction and Coordination*, 14(4), pp. 761-788.
- Kikuchi, S., Kitao, S., & Mikoshiba, M. (2021). Who suffers from the COVID-19 shocks? Labor market heterogeneity and welfare consequences in Japan. *Journal of the Japanese and International Economies*, 59, 101117.
- Ko, J.J.R. (2003). Contingent and internal employment systems: substitutes or complements?. *Journal of Labor Research*, 24(3), pp. 473-490.
- Mastracci, S.H., & Thompson, J.R. (2009). Who are the contingent workers in federal government?. *The American review of public administration*, 39(4), pp. 352-373.
- Moher, D., Shamseer, L., Clarke, M., Ghersi, D., Liberati, A., Petticrew, M., ... & Prisma-P Group. (2015). Preferred reporting items for systematic review and meta-analysis protocols (PRISMA-P) 2015 statement. *Systematic reviews*, 4(1), 1. <https://doi.org/10.1186/2046-4053-4-1>
- Mojeed-Sanni, B.A., & Ajonbadi, H.A. (2019). Dynamics of HR practices in disruptive and innovative business models in an emerging economy. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 8(3), pp. 57-70.
- Novianto, A., Wulansari, A.D., Keban, Y.T., & Hernawan, A. (2023). Essential workers without job protection: workers' power and the impact of the COVID-19 pandemic on Indonesian gig workers. *Asia-Pacific Social Science Review*, 23(3), 4.
- Peetz, D., & May, R. (2022). Casual truths: What do the data on casual employment really mean?. *Journal of Industrial Relations*, 64(5), pp. 734-758.
- Pieczka, A., & Miszczyński, M. (2024). Meaningful app-work? Exploring meaningful work experiences of food delivery couriers in Poland. *Central European Management Journal*. <https://doi.org/10.1108/CEMJ-02-2024-0057>
- Seet, P.S., Jogulu, U., Cripps, H., & Nejati, M. (2023). Transforming self-perceived self-employability and entrepreneurship among mothers through mobile digital sharing economy platforms: an exploratory case study. *Personnel Review*, 52(3), pp. 492-520.
- Shoss, M.K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), pp.1911-1939.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job

- insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), pp. 242-264. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.7.3.242>
- Thepprasarn, T., & Suntrayuth, S. (2022). Attitude, job embeddedness, and turnover intention in gig workers in Thailand: The roles of social influence. *ABAC Journal*, 42(4), pp. 168-182.
- Umair, A., Conboy, K., & Whelan, E. (2023). Examining technostress and its impact on worker well-being in the digital gig economy. *Internet Research*, 33(7), pp. 206-242.
- Veen, A., Kaine, S., Goods, C., & Barratt, T. (2020). The “gigification” of work in the 21st Century. In Holland, P., & Brewster, C (eds.). *Contemporary work and the future of employment in developed countries* (pp. 15-32). Routledge.
- Veen, A., Barratt, T., Goods, C., & Baird, M. (2024). Accidental flexicurity or workfare? Navigating ride-share work and Australia’s welfare system. *Economic and Industrial Democracy*, 45(3), pp. 766-793.
- Zwysen, W., & Piasna, A. (2024). Pushed online: What characteristics of regional offline labour markets influence the expansion of Internet and platform work?. *New Technology, Work and Employment*, 39(1), pp. 63-88.

Capitolo 2

Diventare una ex: un caso di riconversione occupazionale over 50

Becoming an ex: a case of occupational redeployment after 50

ANNA D'ASCENZIO

CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

corresponding author: anna.dascenzio@cnr.it

ABSTRACT

This chapter examines the occupational transition of a woman over 50 who re-enter the labour market through the educational sector following career disruption and prolonged exposure to professional instability. This analysis is situated within the broader transformations of contemporary labour markets and draws on Pierre Bourdieu's concept of the feminisation of labour to interpret the symbolic devaluation and precarization of educational work. School employment is approached not as a space of vocational fulfilment, but as an adaptive field increasingly characterised by care-oriented functions, low institutional recognition, and fragmented contractual arrangements. Adopting a qualitative life-history approach, this chapter focuses on the biographical account of a former freelance translator over 60 who entered the school system as a precarious teacher. The life history is treated as an exploratory methodological device, aimed not at empirical generalization but at analysing the symbolic and interpretative mechanisms through which occupational transitions in later life are rendered intelligible and socially legitimate. Attention is paid to processes of anticipatory socialisation, understood as adaptive practices through which individuals progressively internalise the norms, expectations, and pragmatic competencies of the educational field before formal entry. The analysis shows that anticipatory socialisation operates primarily as a mechanism of adjustment rather than professional identification, allowing the interviewee to reconfigure her occupational trajectory within a reduced temporal horizon and under conditions of structural precariousness.

KEYWORDS: feminisation of the labour market, anticipatory socialisation, ageing workforce, precarious employment, life-history approach, educational sector.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.25_02

ISBN: 978-88-98193-40-0

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

D'Ascenzio, A. (2026). Diventare una ex: un caso di riconversione occupazionale over 50. In D'Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (cur.). *Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50. Riflessioni e politiche per il benessere in una società che invecchia* (pp. 27-40). Quaderni IRCrES 25. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25_02

* 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. FEMMINILIZZAZIONE DEL LAVORO E DEL MERCATO SCOLASTICO: QUALCOSA È CAMBIATO?

La questione del lavoratore salariato, tema centrale nella riflessione di Robert Castel (2019), è sempre più sovrapposta a quella della femminilizzazione occupazionale. Se inizialmente questo processo aveva contribuito a modificare le regole della “divisione sociale del lavoro” (Durkheim, 2016), che a lungo avevano regolamentato l’accesso di genere al mercato del lavoro, con il tempo ha iniziato a funzionare sempre più come un vero e proprio dispositivo ordinativo, inscritto nelle microfisiche relazionali del campo occupazionale (Foucault, 1977). Tale processo determina una variazione dei confini tra lo spazio pubblico del lavoro e lo spazio privato della cura che, secondo Cristina Morini (2010)², innesca una costante “sovrapposizione totale tra tempo di lavoro e tempo di vita” (p. 28), determinando una crescente indistinzione tra la fase della produzione economica e quella della riproduzione sociale.

Nella società post-fordista, secondo Pierre Bourdieu (2014), il fenomeno partecipa alla naturalizzazione di determinati status sociali e di ruoli pubblici definendo la perdita di prestigio di numerose professioni pubbliche. Ciò chiarisce che il fenomeno della femminilizzazione non riguarda esclusivamente le donne, ma investe tutti quei soggetti impegnati in attività produttive orientate alla cura e alla riproduzione sociale che sempre più patiscono una perdita di prestigio sociale.

Se in una fase iniziale il processo ha favorito una rappresentazione professionale secondo cui le donne, pur potendo accedere a molteplici incarichi, risultavano incapaci di maneggiare la tecnica, la perdita di prestigio ha contribuito a determinare una scarsa presenza “nei settori industriali, dove le tecnologie risultano più innovative, e nei settori scientifici storicamente mascolinizzati” (Giannini, 2008, p. 7). Successivamente, secondo Dora Gambardella (2006), la questione si è affermata come stratificazione economica in esito alla quale i soggetti coinvolti nei processi di cura e nell’accudimento socio-assistenziale sono stati ricondotti a occupazioni orientate allo sviluppo di competenze operativo-relazionali, caratterizzate da abilità comunicative e da una specifica empatia: competenze professionali storicamente e culturalmente attribuite a soggetti femminili.

Quanto scritto è servito a chiarire che la femminilizzazione rappresenta un fatto sociologico sempre più ambivalente poiché, da un lato, ha partecipato e tuttora partecipa al superamento della tradizionale marginalizzazione occupazionale delle donne rispetto al mercato del lavoro; dall’altro, tende a estendere le caratteristiche del processo di cura (e la perdita di potere connessa) all’intero campo occupazionale. In questo senso, l’azione femminilizzante, pur dichiarando di voler superare la diretta ontologia del maschile e del femminile nel campo del lavoro, alimenta una ripartizione flessibile del potere che, in modo liminale, rende elastico e al contempo opaco il dominio maschile.

Il processo poc’anzi descritto trova diretta applicazione nel campo scolastico italiano. Il comparto, che comprende dirigenti, insegnanti e personale amministrativo, tecnico e ausiliario (i cosiddetti ATA), risulta storicamente femminilizzato. Con riferimento alla sola funzione di insegnamento, ancora nel 2025 le donne rappresentano oltre l’80% dell’intero personale scolastico. Tra le trasformazioni che hanno interessato il settore delle politiche pubbliche vi è anche la messa a regime della riforma della Buona Scuola³. Si tratta di un intervento organizzativo

² Mettere in relazione l’affermazione di Simone de Beauvoir ([1949] 2025) secondo cui “donna non si nasce, lo si diventa” con quanto teorizzato da Morini (2010) consente di elaborare l’idea di “donnità” non come destino biologico, bensì come una costruzione storico-sociale dai molteplici effetti. Secondo questa cornice teorica, il corpo femminile non coincide esclusivamente con un’essenzializzazione biologica, ma si configura come uno “spazio fenomenologico” sul quale si inscrivono continuamente attese individuali e aspettative sociali, sia dal punto di vista piano pratico che simbolico.

³ Il modello della Buona Scuola è stato disciplinato dal legislatore mediante la Legge n. 107 del 2015. La norma ha attribuito al sistema scolastico nuovi compiti economici e organizzativi, finalizzati al rafforzamento del ruolo della dirigenza scolastica e dello staff di supporto. Tali figure professionali sono state ritenute funzionali allo sviluppo dell’autonomia didattica e al potenziamento dell’azione didattica di tipo territoriale. Lo staff scolastico, spesso a

dell'intero sistema scolastico che ha inciso sull'innalzamento anagrafico rispetto al numero dei precari e anche sulle modalità di reclutamento. La riforma ha introdotto nuovi meccanismi di selezione, producendo procedure concorsuali e graduatorie professionali sempre più complesse, che hanno reso l'ingresso nel sistema scolastico maggiormente dipendente da logiche emergenziali e da vincoli di bilancio, anziché da una programmazione strutturale del fabbisogno. Ne è derivata un'ulteriore frammentazione dei percorsi di accesso e selezione, con il rafforzamento di forme di precarizzazione protratta (Perrotta & Tuorto, 2017). Con il venir meno del precedente modello di scuola pubblica e anche in conseguenza delle successive riforme previdenziali, si è registrato un significativo incremento dei cosiddetti docenti anziani.

L'innalzamento dell'età media del corpo docente è infatti il risultato congiunto, da un lato, del progressivo irrigidimento dei requisiti pensionistici e, dall'altro, del rallentamento dei meccanismi di ricambio generazionale, determinato dal blocco del turnover e dalla contrazione delle assunzioni a tempo indeterminato. Non a caso, la quota di personale scolastico la cui età media risulta superiore ai 50 anni ed è significativamente più elevata rispetto a quella degli altri paesi occidentali (in media 45 anni nell'UE contro i 51 dell'Italia). È utile dire che la definizione di lavoratore anziano risulta problematica e fortemente dipendente dai contesti culturali e sociali in cui trova applicazione. Non esiste tuttora una soglia anagrafica universalmente riconosciuta. In alcuni ambiti professionali si viene considerati anziani già a 40 anni, mentre in altri tale condizione è associata a un'età superiore ai 65 anni. Anche gli indicatori statistici adottano criteri convenzionali; ad esempio, l'*Equality Act* (2010) individua la soglia dei 46 anni per l'indicatore di *Age Discrimination*. Tuttavia, la percezione soggettiva dell'età e le specificità dei contesti professionali incidono in modo significativo sulla definizione di questo status (cfr. Leisink & Knies, 2011). In Italia, come osservano Valeria Bordone e Alessandro Rosina (2018), l'età avanzata è spesso interpretata come una fase ancora attiva e vitale della vita, come confermano i risultati dell'indagine *Non mi ritiro* (Colombo, 2015), secondo cui una larga parte degli over 65 non si percepisce affatto come anziana (Capellari et al., 2018). In merito a un processo di invecchiamento professionale e in salute, si faccia riferimento al Quaderno curato da Donatella Bramanti et al. (2025a) e, in special modo, alle riflessioni teoriche di Donatella Bramanti et al (2025b) e Luisa Errichiello e Greta Falavigna (2025).

Nella prima fase dell'innalzamento dell'età anagrafica, la questione ha riguardato prevalentemente gli attori di ruolo, i cosiddetti "garantiti", il cui prolungamento della permanenza in servizio (Sanguinetti, 2025) è stato determinato soprattutto dalle riforme previdenziali e dall'inasprimento dei requisiti per l'accesso alla pensione. In una fase successiva, tuttavia, l'innalzamento anagrafico ha iniziato a interessare anche i docenti precari, a causa del protrarsi dei tempi di stabilizzazione e della reiterazione di contratti a termine. Hanno inciso sull'innalzamento anagrafico dei precari anche le modalità di reclutamento introdotte dalla Buona Scuola. Il sistema di accesso è stato strutturato secondo uno schema a "doppio binario": da un lato, la via concorsuale, complessa e altamente selettiva; dall'altro, la chiamata diretta dagli elenchi delle Graduatorie ad Esaurimento (GAE) e delle Graduatorie Provinciali per le Supplenze (GPS)⁴.

Il doppio canale è divenuto un elemento strutturale del sistema scolastico, pur essendo sempre più scandito da sanatorie, concorsi riservati e interventi *ope legis*, che producono traiettorie professionali più lunghe e frammentate. In questo quadro, il ricorso alle supplenze rappresenta una modalità ordinaria di gestione del personale. Sono caratterizzate dall'assegnazione di classi per periodi brevi, da un giorno a qualche mese, oppure annuali, con contratti che possono avere scadenza al 30 giugno o al 31 agosto, a seconda della tipologia di incarico.

sostituzione del Consiglio di istituto, è chiamato a un'azione di raccordo territoriale e alla contestuale programmazione dell'offerta formativa (Fava, 2025).

⁴ Le GAE costituiscono lo storico canale di reclutamento del personale docente, oggi chiuso a nuovi inserimenti e destinato progressivamente all'esaurimento. Sono ancora utilizzate sia per le immissioni in ruolo sia, in misura residuale, per l'attribuzione di supplenze annuali. Le GPS, introdotte nel 2020, rappresentano invece lo strumento principale per l'assegnazione delle supplenze annuali e fino al termine delle attività didattiche. Articolate su base provinciale e in due fasce (abilitati e non abilitati), queste ultime hanno contribuito a ingigantire il fenomeno del docente precario.

A seguito di quanto descritto, all'oggi il 32,8% dei posti di lavoro disponibili nel campo scolastico sono svolti da lavoratori temporanei. Il dato, pur non includendo le supplenze brevi, evidenzia un problema strutturale (De Lillo, 2010): nel 2025, le cattedre per i docenti precari restano tra le posizioni più instabili dell'intera organizzazione scolastica. I dati, suddivisi per genere, grado scolastico e tipologia di impiego didattico nel periodo 2016-2023, mostrano inoltre che la precarietà non è più una fase transitoria, ma una condizione permanente e marcatamente femminile. Tra i docenti di sostegno precari, oltre l'85% è rappresentato da donne. I docenti con un'età pari a o superiore ai 45 (circa il 15,4%) risultano in servizio con contratto a tempo indeterminato; la grande maggioranza (circa l'84,6%) è impiegata come supplente; di questi, oltre il 18% del totale è rappresentato da donne con un'età superiore ai 54 anni.

L'attribuzione dell'intero orario di classe o di singoli spezzoni, indipendentemente dalla durata contrattuale, assume i tratti di una paradossale opportunità occupazionale che alimenta processi di precarizzazione strutturale. Se, da un lato, consente un accesso reiterato al lavoro scolastico, dall'altro, impone frequenti spostamenti territoriali e una marcata discontinuità curricolare tra ambiti disciplinari e ordini scolastici, rendendo instabili e frammentate le traiettorie professionali. In continuità con quanto descritto, la frammentazione degli incarichi, caratterizzata dall'alternanza di supplenze brevi e annuali, tende a rallentare o interrompere i percorsi di stabilizzazione, prolungando la permanenza in condizioni di precarietà. Tale protrazione della condizione di supplenza incide direttamente sull'innalzamento dell'età media dei docenti precari, contribuendo a configurare carriere segnate da una lunga permanenza in posizioni instabili anche in fasi avanzate del ciclo di vita lavorativo. La dinamica assume una marcata connotazione di genere, poiché la precarizzazione protratta tende a coinvolgere in misura prevalente donne, per le quali la flessibilità imposta dall'organizzazione del lavoro scolastico si intreccia con carichi di cura e vincoli familiari, rafforzando forme di vulnerabilità occupazionale che si estendono ben oltre le fasi iniziali della carriera (Argentin, 2018; Carbone & Gargiulo, 2022).

Quanto scritto serve a chiarire che il progressivo invecchiamento si estende sempre più a insegnanti curricolari precari, ma anche a quelli impegnati nel sostegno alla didattica. Questi ultimi rappresentano "figure il cui reclutamento segue l'affermarsi delle politiche di integrazione della disabilità [...]. Nuovi profili occupazionali che si pongono, talvolta, come passaggio verso la docenza curricolare e che, per età e caratteristiche, tendono ad assomigliare agli insegnanti precari" (Fava, 2025, p. 15).

È all'interno di questo quadro strutturale, segnato da processi di femminilizzazione, precarizzazione e progressivo invecchiamento del corpo docente, che il capitolo si interroga sulle modalità attraverso cui una donna, insegnante precaria over 60, attribuisce senso alla propria traiettoria di riconversione professionale verso il campo scolastico (Bourdieu, 2010). Nel secondo paragrafo viene descritta la strategia metodologica adottata nella raccolta dei materiali sottoposti all'analisi. Nel terzo e nel quarto paragrafo tale processo viene descritto e analizzato attraverso il racconto biografico di Alessandra, assunto come strumento esplorativo per l'analisi dei meccanismi simbolici e interpretativi che accompagnano le transizioni occupazionali in età avanzata.

2. DONNE OVER 50 E TRASFORMAZIONI DEL MERCATO EDUCATIVO: QUALE APPROCCIO METODOLOGICO?

L'intervista ad Alessandra è stata inizialmente progettata e condotta seguendo una traccia semi-strutturata; successivamente, in fase di analisi, il materiale raccolto è stato riletto e trattato come narrazione biografica. Tale scelta ha privilegiato la ricostruzione diacronica della traiettoria professionale, l'individuazione dei passaggi di snodo e l'analisi delle modalità discorsive attraverso cui l'intervistata attribuisce senso alle discontinuità lavorative e ai processi di riconversione occupazionale. Il racconto di vita⁵ che segue non si pone pertanto gli obiettivi della

⁵ Il racconto di vita rappresenta una tecnica di ricerca qualitativa che consiste nella produzione e nell'analisi di una narrazione retrospettiva attraverso cui un soggetto ricostruisce la propria traiettoria biografica, selezionando eventi,

generalizzazione empirica né della misurazione di regolarità statistiche, bensì quello della riflessione su alcuni meccanismi simbolici e interpretativi che emergono nel caso specifico di un'ex traduttrice ultrasessantenne che ha intrapreso una carriera come insegnante precaria nelle scuole secondarie di secondo grado genovesi.

L'analisi delle retoriche mobilitate dall'ex professionista nel racconto della propria transizione occupazionale non è orientata alla rappresentatività campionaria, bensì all'esplorazione di un dispositivo metodologico capace di far emergere uno specifico frame sociale, per riprendere la terminologia di Erving Goffman (1974), difficilmente intercettabile mediante strumenti di analisi statistico-descrittiva. In questa prospettiva, l'attenzione è rivolta alle modalità attraverso cui l'intervistata organizza e rende intelligibile la propria esperienza di riconversione professionale.

L'azione narrativa, così come sviluppata dalla testimone privilegiata nel corso delle diverse fasi dell'intervista, rappresenta una possibile modalità attraverso cui attribuire senso a una riconversione economicamente "obbligata". Il racconto restituisce al lettore un sapere pratico sviluppato dalla partecipante in età professionale avanzata, attraverso il quale i capitali accumulati nel precedente ambito lavorativo vengono rielaborati e riconvertiti in relazione alle caratteristiche istituzionali del campo scolastico. In questo processo, l'intervista stessa si configura come uno spazio di rielaborazione biografica, nel quale tali capitali vengono adattati ai vincoli e alle opportunità propri del contesto educativo⁶.

Tale pratica narrativa può essere letta anche come un processo di attivazione simbolica poiché, se interpretata alla luce della teoria della socializzazione anticipatoria di Helen Rose Fuchs Ebaugh (1988), consente di esplorare i processi di uscita da un ruolo professionale e di progressivo ingresso in un nuovo ambito di pratica, anche in età avanzata.

Il procedimento teorico-metodologico adottato nell'elaborazione del materiale si colloca esplicitamente nel quadro dell'etnometodologia di Harold Garfinkel (1967), richiamata dalla stessa Ebaugh nel suo lavoro sugli ex⁷. In questa prospettiva, l'attenzione è rivolta ai modi attraverso cui gli attori sociali producono, tramite linguaggio e interazione, descrizioni intelligibili e socialmente riconoscibili della propria esperienza.

La letteratura sociologica ha tradizionalmente privilegiato l'analisi dei processi di ingresso nei ruoli, concentrandosi sulle dinamiche di socializzazione e interiorizzazione delle aspettative normative (Merton, 2000; Van Maanen, 1978; Becker et al., 1961; Strauss, 2017). Risultano

snodi e significati ritenuti rilevanti alla luce della propria posizione sociale e delle condizioni storiche e istituzionali in cui si iscrive. Lungi dall'essere una mera testimonianza, il racconto di vita costituisce un dispositivo analitico attraverso cui cogliere, in forma situata, l'intreccio tra esperienze individuali e fratture sociali. Per una breve ricognizione bibliografica sulla tecnica si rinvia ai lavori di: Rita Bichi (2002), Daniel Bertaux (1999), Pierre Bourdieu (2015), Mario Cardano (2003), Didier Demaziere e Claude Dubar (2000).

⁶ Non conoscendo pienamente le "regole del campo", la donna, pur consapevole di optare per una posizione meno prestigiosa sotto il profilo salariale, la considera comunque più sicura in termini di immediata stabilità occupazionale. In questo senso, l'ex professionista si adegua alle valutazioni che guidano molte donne nella scelta dell'insegnamento, privilegiando criteri quali la sicurezza occupazionale, la prevedibilità del reddito e la compatibilità con altre sfere della vita. La socializzazione al campo avviene anche nel suo caso attraverso l'"accumulazione" di punteggio utile alla progressione nelle graduatorie scolastiche e, al contempo, mediante l'acquisizione relativamente rapida di competenze educative connesse ai processi di inclusione scolastica (cfr. D'Ascenzio, 2025). Per un approfondimento sul tema dell'inclusione scolastica si rinvia ai lavori di Andrea Canevaro (2011), Lucia De Anna (2015), Heidrun Demo (2015) e Dario Ianes (2014).

⁷ Helen Rose Fuchs Ebaugh (1988) utilizza il concetto di socializzazione anticipatoria per spiegare il processo attraverso il quale l'attore sociale interiorizza competenze, codici e aspettative del nuovo campo identitario prima dell'ingresso formale nel ruolo. Tale forma di socializzazione svolge una duplice funzione: da un lato, rafforza le motivazioni individuali al cambiamento occupazionale; dall'altro, facilita le fasi iniziali di inserimento nel nuovo campo professionale, rendendo più agevole l'adattamento al ruolo (Merton & Rossi, 1950). Secondo Ebaugh, l'uscita da un ruolo costituisce un processo sociale specifico, distinto sia dalla socializzazione primaria sia da quella secondaria, e comporta un progressivo disimpegno e una disidentificazione dal campo di provenienza, spesso vissuti anche contro la volontà del soggetto. La transizione implica una ridefinizione del sé e la costruzione di un discorso legittimante capace di rendere intelligibili le motivazioni e le aspettative connesse al nuovo ambito di inserimento. Nei passaggi che scandiscono il cambiamento di ruolo, la studiosa individua fasi di apprendimento e di rapido adattamento, funzionali all'interiorizzazione delle norme e delle aspettative associate alla nuova identità professionale. In questo senso, la socializzazione anticipatoria consente all'attore sociale di iniziare a identificarsi con il gruppo professionale di destinazione prima dell'accesso formale, riorganizzando le regole precedentemente interiorizzate e ridefinendo le modalità di partecipazione al nuovo contesto occupazionale.

invece più marginali gli studi dedicati alle fasi di discontinuità biografica e di uscita dal ruolo. Tali transizioni assumono particolare rilevanza nelle traiettorie occupazionali che implicano passaggi tra campi professionali differenti, poiché comportano rinegoziazioni identitarie e ridefinizioni dello status. In questo quadro si colloca la teoria elaborata da Ebaugh (1988), che interpreta il cambiamento di ruolo come un processo specifico, distinto dalla socializzazione primaria e secondaria, attraverso il quale l'attore sociale interiorizza progressivamente competenze, codici e aspettative del nuovo campo, avviando al contempo un disimpegno dal ruolo precedente.

Secondo tale interpretazione, i residui del ruolo precedente – definiti dalla studiosa come *hangover identity* – continuano a influenzare le aspettative sociali e le valutazioni che, nel racconto della partecipante, orientano la lettura del campo scolastico. L'analisi dei discorsi prodotti dalla testimone privilegiata consente di osservare pratiche riflessive di *accountability*, attraverso le quali l'esperienza dell'ex professionista non è semplicemente rappresentata, ma attivamente prodotta, organizzata e resa socialmente legittima. In questo senso, l'analisi permette di ricostruire, da un lato, le rappresentazioni soggettive del nuovo campo professionale e, dall'altro, le strategie narrative di legittimazione simbolica attraverso cui l'attrice sociale rende socialmente riconoscibile e accettabile il proprio inserimento nel contesto educativo.

In coerenza con l'impianto teorico-metodologico delineato, la costruzione delle tracce di intervista è stata inizialmente orientata alla ricostruzione delle rappresentazioni delle traiettorie professionali di insegnanti precarie over 50, con particolare attenzione ai processi di transizione e riconversione verso il campo scolastico intrapresi in età avanzata. La selezione degli intervistati è avvenuta attraverso un campionamento a grappolo, finalizzato alla raccolta di dati qualitativi relativi a soggetti accomunati da esperienze di mobilità interprofessionale e di riattivazione lavorativa successive a fasi di discontinuità o di fallimento occupazionale. In questa prospettiva, l'impianto metodologico della ricerca era orientato alla ricostruzione delle traiettorie occupazionali e dell'evoluzione delle carriere, interpretate secondo una dinamica di *push and pull* nel mercato occupazionale rivolto a donne over 50⁸.

L'intervista è stata costruita a partire dalle ipotesi di ricerca e dai concetti teorici sviluppati nella fase di inquadramento analitico sui processi di attivazione in età anagraficamente avanzata ed è stata sottoposta a una fase di pilotaggio prima dell'avvio del lavoro sul campo. Nel corso della ricerca, la traccia è stata progressivamente rielaborata, consentendo l'integrazione del lessico utilizzato dagli intervistati, l'inclusione di temi inattesi emersi durante le interazioni e l'osservazione di dimensioni inizialmente non previste. Nel tempo sono state elaborate quattro differenti tracce, finalizzate a esplorare i percorsi di mobilità professionale; i processi di riconfigurazione identitaria successivi alle transizioni occupazionali; la ridefinizione dello status e del ruolo professionale; il rapporto con il riconoscimento pubblico e con le aspettative provenienti dal contesto sociale di riferimento. Tali dimensioni, pur considerate analiticamente distinte, sono state affrontate come empiricamente intrecciate nel corso delle interazioni.

All'interno di ciascun blocco tematico, le domande principali sono state orientate alla ricostruzione di episodi professionali e di fatti occupazionali, privilegiando narrazioni ancorate alle pratiche quotidiane e alle esperienze vissute. In una prima fase, la traccia presentava un elevato grado di direttività, finalizzato a rendere i casi confrontabili senza irrigidire il dialogo. Solo in una fase successiva è diventato evidente come tale struttura avesse favorito l'emergere di significati, categorie native e logiche di giustificazione attraverso cui gli attori sociali interpretano la propria frattura occupazionale.

L'intervista è stata somministrata mediante la piattaforma Microsoft Teams, che ha consentito la registrazione e la trascrizione integrale dei materiali. La trascrizione è stata sottoposta a una fase di pulizia e a una rilettura completa, funzionale all'avvio di una codifica tematica volta a individuare regolarità, scarti e dimensioni emergenti nei discorsi dell'intervistata.

⁸ I dati relativi alla partecipazione pubblica degli anziani sono parte di una riflessione sulle criticità dei discorsi riguardanti l'ageismo e la sua rappresentazione statistica. Tale riflessione costituisce uno dei risultati di ricerca del progetto finanziato dall'Unione Europea – Next Generation EU – “Age-It – Ageing well in an ageing society”, cit.

A conclusione delle fasi di trascrizione e di pulizia del dato qualitativo, è emerso come la progressiva riscrittura della traccia d'intervista avesse assunto il carattere di un vero e proprio artefatto epistemologico (Montesperelli, 2010)⁹, operando non solo come strumento di rilevazione ma anche come dispositivo riflessivo di produzione di senso. La successiva rilettura dei materiali ha evidenziato come tale articolazione avesse favorito la produzione di un racconto biografico capace di mettere in relazione la precedente carriera professionale con le condizioni strutturali e simboliche che regolano l'accesso e la permanenza nel campo educativo.

3. COME SONO DIVENTATA UNA EX?

Quanto segue riporta un estratto dell'intervista realizzata con l'ex traduttrice genovese. Il percorso professionale ricostruito nel corso dell'intervista può essere letto, nel caso specifico, come una traiettoria segnata da una progressiva uscita da un mercato altamente qualificato e da un successivo ingresso in un campo lavorativo inizialmente poco conosciuto e ritenuto dalla stessa intervistata poco "interessante". Il racconto biografico consente di osservare come la transizione verso l'insegnamento si innesti su una percezione di marginalizzazione professionale e su una successiva rielaborazione della precedente condizione lavorativa.

La parte del racconto prende avvio dalla domanda: "Basandosi sulla sua esperienza, quali sono i principali fattori di spinta che portano a intraprendere questa professione?". La risposta dell'intervistata non si concentra immediatamente sull'esperienza scolastica, ma ricostruisce l'inizio della propria carriera come traduttrice. In tal modo, Alessandra mette in luce, da un lato, il carattere inizialmente emancipatorio del lavoro autonomo – "essere finalmente da sola, lavorare senza capi [...] era una liberazione" – e, dall'altro, la percezione di un cambiamento strutturale del settore che alimenta progressivamente la consapevolezza di operare in un campo sempre più segnato da dinamiche di svalutazione del lavoro professionale.

[...] a me andava benissimo fare la traduttrice, anche perché, dopo anni di lavoro in azienda e dopo aver subito una serie di episodi di mobbing [...] essere finalmente da sola, lavorare senza capi, [...] era una liberazione. No, perché comunque questa è l'Italia: tu lavori in una piccola azienda o in una multinazionale, [...] capita [...] un po' di tutto. Poi, nel 1999, mi sono licenziata. Ho lasciato quello che si poteva definire un posto "sicuro" e mi sono imbarcata nell'avventura di fare la traduttrice. Ma dal 2008 in poi è arrivata la prima "mannaia". Il lavoro ha cominciato a calare. Ho lavorato per anni e, tra i miei clienti, c'era anche Nestlé. Quindi non ero proprio una "aziendina". Con Nestlé è andata avanti fino, direi, al 2004 o 2005, poi hanno cominciato a ridurre sempre di più il lavoro da tradurre. Il motivo? Gli stagisti. Li sfruttavano tantissimo e, alla fine, la qualità non interessava più a nessuno. Io consegnavo loro dei prodotti ben fatti. Ma la qualità, alla fine, non interessava più. Lavoravo per diverse agenzie, sapendo che il lavoro del traduttore è già di per sé molto delicato. Il traduttore è un professionista e deve saper usare strumenti specifici. Io parlo di traduzioni tecniche, non di letteratura o agiografie: traducevo manuali, documentazione tecnica. E quando il lavoro – da parte dell'agenzia o del cliente – viene confezionato male, il traduttore non guadagna. Se il materiale di partenza è scadente o mal gestito, il lavoro ne risente e tu ci perdi tempo e soldi. Ho visto proprio un crollo nella qualità del lavoro. [...]

In questa parte del racconto, l'insegnante precaria allude ai motivi che l'hanno spinta ad abbandonare il campo professionale della traduzione, nel quale aveva conquistato ampi margini

⁹ A conti fatti, l'esito metodologico risulta coerente con il fatto che le interviste semi-strutturate siano state concepite, in linea con l'impostazione proposta da Rita Bichi (2002), come strumenti di rilevazione non standard. In tale approccio, l'intervista semi-strutturata non è assimilabile a un semplice questionario a domande aperte, ma si configura come un dispositivo relazionale dotato di un orientamento biografico, capace di sollecitare narrazioni diacroniche e riflessive dell'esperienza occupazionale. È indubbio, ma di questo si dirà più diffusamente nei prossimi paragrafi, che l'aspirante insegnante in età anziana abbia raccolto, al di fuori dell'ordine di campo, quelli che Claude Lévi-Strauss (1964) definisce "oggetti sociali" eterogenei: strumenti già utilizzati in altri contesti organizzativi, residui di precedenti esperienze professionali, nella consapevolezza che "avrebbero sempre potuto servire" in un processo di socializzazione al ruolo scolastico tanto materiale quanto simbolico. Rispetto a questo punto si rinvia ai contributi di Fabrizio Chello (2017), Fabrizio Chello e Thérèse Perez-Roux (2018) e Daniela Manno (2021).

di autonomia e riconoscimento, anche attraverso committenze con grandi imprese come Nestlé. A partire dalla fine degli anni Duemila, secondo Alessandra avviene una trasformazione organizzativa e produttiva profonda che modifica progressivamente le regole di ingaggio, le condizioni di esercizio dell'attività e i criteri di valorizzazione del lavoro creativo che la stessa pensa di voler esercitare. La riduzione dei volumi di attività e il ridimensionamento delle collaborazioni vengono interpretati come l'effetto dell'introduzione sistematica di forme di lavoro a basso costo e scarsamente qualificate, quali il ricorso agli stagisti, accompagnate da una crescente perdita di valore attribuito alla qualità della traduzione.

Nella strategia narrativa, tale trasformazione del campo consente all'intervistata di prendere progressivamente distanza dal precedente ruolo di traduttrice e di avviare l'avvicinamento retorico al campo scolastico. L'uscita dalla libera professione non viene restituita come il risultato di un fallimento individuale, ma come l'esito di un mutamento economico più ampio che, sottolinea la stessa Alessandra, ha coinvolto anche colleghi "bravi" e riconosciuti.

La donna racconta:

all'inizio pensavo fosse una caratteristica mia a farmi perdere clienti o a farmi cambiare direzione. Poi però ho visto che anche altri colleghi, amici bravi, hanno mollato. Quindi non era solo un mio problema: la situazione è davvero brutta. Per esempio, la mia amica – quella che mi ha fatto conoscere la professione e che in qualche modo me l'ha insegnata – ha smesso di lavorare.

In questo senso, l'azione narrativa le consente di neutralizzare la potenziale stigmatizzazione associata alla conclusione di un'esperienza professionale, razionalizzando l'uscita dal ruolo attraverso il riferimento alla perdita di coerenza tra aspettative tecniche, investimento professionale e condizioni concrete di esercizio del lavoro. Il deterioramento delle condizioni economiche e simboliche del lavoro di traduzione attiva una riorganizzazione delle aspettative professionali e apre la possibilità di un riorientamento verso un nuovo campo occupazionale.

Nel prosieguo del racconto biografico, Alessandra ricostruisce le modalità di accesso al ruolo di insegnante come un'azione orientata da un agire economico di tipo razionale. In premessa a tale discorso, la donna dichiara: "Io ho sempre voluto fare altro nella vita [...], ma ho dovuto smettere perché nel 2018 è saltato il sistema". Poi puntualizza la sua condizione di insegnante anziana e anche lo stile pedagogico con cui affronta il cambio d'occupazione nella fase della vecchiaia.

Io ho sempre voluto fare altro nella vita: facevo la traduttrice, prima lavoravo in azienda e poi, con la nascita della bambina, mi sono messa a lavorare in proprio con la partita IVA. È nel 2018 che è andato tutto a bagno. Tutto il settore è saltato: in Italia non si traduce più in italiano. Io ho più di sessant'anni. Ho cominciato a insegnare che avevo sessant'anni, direttamente dalle graduatorie d'istituto. Quindi sono una precarissima. L'età mi permette di capire e di non farmi illusioni, nel senso che vedo tanti colleghi molto affaticati, molto convinti e, a tratti, molto dediti. Io no: io quel tipo di aspirazioni non le conosco. Io, banalmente, insegno molto volentieri. Ho scoperto pochi anni fa che mi piace un sacco. Peccato averlo scoperto così tardi. Ma aspirazioni no: non mi metto certo, a sessant'anni, a fare concorsi. Non me lo sono mai sognato. Io vado un po' "a carbonella". Mi chiamano e vado. Non posso pensare a lungo termine. La mia età mi concede poche aspettative professionali ed è a breve raggio: con i 65 anni, tra due anni, non mi chiameranno più. Come ti dicevo, solo nel 2019 ho cominciato a pensare di fare l'insegnante!

La transizione verso il contesto scolastico si configura inizialmente come una scelta strumentale, tant'è che afferma: "Su insistenza di un'amica mi sono iscritta alle Graduatorie Provinciali per le Supplenze. [...] Non ho avuto un percorso lineare. Dopo le prime due supplenze mi hanno sbagliato il calcolo del punteggio e non è stato aggiornato. Poi mi sono rivolta a un sindacato della scuola e ho sistemato la procedura".

Successivamente, come esito di un graduale processo di rinegoziazione identitaria, l'attrice sociale rielabora il significato del proprio percorso professionale a partire dalla crisi di senso del ruolo originario, sottolineando che si tratta di "barcamenarsi, come tanti". "Il primo anno sono

stata molto fortunata fino ad adesso, le cattedre che erano annuali ora sono diventate praticamente delle convocazioni mensili per non dire settimanali”.

L’affermazione “la mia età mi concede poche aspettative professionali ed è a breve raggio” introduce una rappresentazione dell’età come vincolo strutturale che ridefinisce l’orizzonte temporale dell’azione professionale. Nel racconto di Alessandra, la consapevolezza di un futuro lavorativo temporalmente limitato, esplicitata dall’affermazione “con i 65 anni non mi chiameranno più”, contribuisce a rendere intelligibile l’ingresso nell’insegnamento come una scelta pragmaticamente praticabile, piuttosto che come un progetto vocazionale. Il riferimento al 2019 come momento in cui “ha cominciato a pensare” alla professione docente colloca tale scelta in una fase successiva alla crisi del settore delle traduzioni, rafforzando un’interpretazione retrospettiva dell’accesso alla scuola come risposta adattiva a una rottura occupazionale, pur esplicitamente sottratta, nel racconto, alla categoria del fallimento individuale.

In questo senso, l’approdo allo spazio scolastico si configura come un ingresso tardivo e inizialmente non desiderato, reso possibile da canali di accesso a bassa selettività – quali le supplenze – e immediatamente associato a una condizione di precarietà strutturale che si estende all’intera permanenza nel campo. Il discorso restituisce una riduzione delle aspettative di carriera e un investimento lavorativo di bassa intensità, orientato al breve periodo, in cui l’investimento emotivo viene implicitamente valutato come eccessivo rispetto alla limitata durata prospettica dell’occupazione. In quest’ottica, la traiettoria descritta risulta coerente con una postura di adattamento alle opportunità contingenti piuttosto che con una strategia di mobilità ascendente.

4. DA AFFERMATA PROFESSIONISTA A INSEGNANTE PRECARIA

Nella terza parte della storia di vita, la socializzazione al ruolo docente dell’anziana professionista coincide progressivamente con l’interiorizzazione di un’occupazione educativa esercitata in modo sempre più episodico e all’interno di una dimensione spazio-temporale avvertita come fortemente temporanea. Per dare corpo a questa sensazione, l’intervistata descrive in dettaglio la frammentazione contrattuale – segnata dal passaggio da incarichi annuali a supplenze mensili o di poche settimane –, la discontinuità retributiva (ritardi nei pagamenti, ricorso alla NASPI) e i costi anticipati del lavoro (spostamenti, carburante). Questi non vengono presentati come anomalie transitorie, ma come elementi strutturali dell’esperienza che la trasforma in “insegnante supplente”. Esperienza che, come puntualizza nel racconto, risulta condivisa anche da colleghi più giovani.

Quest’anno ho lavorato i primi tre mesi in una scuola e adesso mi hanno chiamato per due settimane consecutive in un’altra scuola. Adesso torna la titolare lunedì, ma da martedì se ne sta in malattia, per cui verosimilmente torno io. Il passaggio dall’annuale allo spezzone determina che da ottobre non ho ancora visto un euro, perché faccio una supplenza breve su una maternità. Prima avevo sempre avuto un contratto al 30 giugno e venivo pagata puntualmente. Quest’anno lavoro da ottobre e non ho ancora visto un soldo. Fino a ora ho visto la NASPI da settembre. Da dicembre comincerò a insegnare anticipando le spese di benzina [...].

L’avvenuta socializzazione anticipatoria al ruolo docente, seppur in una condizione di crescente precarietà, trova ulteriore conferma nel riferimento all’esperienza di una collega più giovane che, in un breve arco temporale, transita tra tre diverse funzioni educative – dapprima come docente di diritto, successivamente come insegnante di sostegno e infine come docente della scuola dell’infanzia. Il passaggio da una funzione all’altra, così come restituito nel racconto, contribuisce a collocare l’esperienza individuale all’interno di un quadro di precarietà diffusa nel campo scolastico e mette in luce la disponibilità ad accettare, in cambio di una maggiore continuità contrattuale, ruoli progressivamente meno prestigiosi all’interno di gerarchie di ruolo definite proprio dalla casualità d’accesso determinata dall’inserimento nelle GAE e nelle GPS. Tale apparente accidentalità non rimanda a una logica aleatoria, ma rappresenta l’esito di dispositivi amministrativi e vincoli istituzionali – graduatorie, punteggi, convocazioni

emergenziali – che strutturano l'accesso ai ruoli scolastici in modo frammentato e scarsamente prevedibile per gli attori coinvolti.

[...] Ti racconto che c'era una collega molto carina che avevo incontrato in un'altra scuola e che ho rincontrato anche quest'anno sul sostegno. [...] L'ho conosciuta l'anno scorso quando insegnava diritto in un corso serale, poi adesso è con me al diurno, come insegnante di sostegno nella mia classe, e ora pensa all'infanzia. E ti dico che lei faceva l'avvocata in uno studio tutto suo e avrà una decina d'anni meno di me.

Se nella fase narrativa precedente la transizione verso l'insegnamento si era concentrata prevalentemente sulla descrizione delle regole di campo rispetto allo specifico processo di reclutamento temporaneo, nella parte conclusiva dell'intervista, Alessandra avvia una sorta di rielaborazione biografica attraverso la quale riesce a restituire senso a una scelta economica "obbligata", che ha comportato una perdita di prestigio individuale e di sicurezza professionale. Il processo si articola in più passaggi narrativi, funzionali a ricomporre la frattura tra l'esperienza pregressa e un ruolo docente marcato dalla consapevolezza di un'ultima fase lavorativa segnata da una sensazione di incertezza e precarietà.

[...] E io, forse anche per una sorta di karma personale, mi sono sempre ritrovata a fare mestieri diversi quando tutto diventava diverso. All'inizio pensavo fosse una caratteristica mia, quella di perdere clienti o di vivere fatti che mi costringevano a cambiare direzione. Ma poi ho visto che altri colleghi, amici anche bravi, hanno mollato pure loro. Quindi no, non era solo un mio problema: la situazione era diventata proprio brutta! Ti dico questo per farti capire che, in fondo, penso di aver fatto bene a chiudere la partita IVA dopo quasi vent'anni di lavoro e penso anche di essere uscita dal mercato nel momento giusto.

Nella fase finale del racconto, tale rielaborazione assume una forma più esplicita. L'uso di espressioni come "karma personale" introduce una riflessione retrospettiva che consente di trasformare una sequenza di cambiamenti forzati in una traiettoria dotata di coerenza narrativa. Il confronto con l'amica, figura professionalmente più competente ma anch'essa uscita dal mercato del lavoro qualificato per assumere un ruolo di *caregiver* familiare, svolge una funzione cruciale: da un lato, rafforza l'idea che la crisi non fosse riconducibile a un'insufficienza individuale; dall'altro, mette in luce una biforcazione legata proprio al processo di femminilizzazione che ha attivato la riorganizzazione del mercato occupazionale privato e la conseguente instabilità delle traiettorie di carriera *knowledge-intensive*.

Anche la mia amica, quella che mi ha fatto appassionare alla professione di traduttrice e che, in qualche modo, me l'ha insegnata, ha smesso di lavorare. Per me era un faro nella nebbia. Mi diceva quando ho iniziato l'apprendistato con lei: "Guarda che tradurre è ormai un'attività marginale. Devi conoscere il fine, il contesto, l'obiettivo", diceva. "La traduzione in sé", ripeteva, "è la parte meno importante del processo divulgativo". [...] E pensare che lei era una vera esperta di traduzione tecnica. Era proprio una tecnica, insomma, molto competente. Pensa che per anni è stata abbonata a riviste specializzate come TOOLS, una roba che io non guarderei nemmeno sotto le scarpe bagnate. [...]. Io, invece, in termini di contesto non capivo una "a" da una "b", eppure me la cavavo benissimo, perché le aziende mi davano gli strumenti che ti aiutavano a fare quasi tutto. Bastava avere intuito, intelligenza e conoscere bene le lingue. Lei voleva capire davvero le cose che traduceva; io invece le cose tecniche le traducevo un po' col pilota automatico. A me non interessava neanche capire fino in fondo, mentre lei era testarda: doveva capire tutto. Eppure, anche lei ha smesso di lavorare. Ora si occupa dei genitori anziani: è finita a fare la *caregiver*, gestisce le pensioni e la proprietà di famiglia. Alla fine, direi, me la sono cavata meglio io.

Rispetto alla traiettoria dell'amica – che si ritira nel lavoro di cura non retribuito – l'ingresso nella scuola viene esplicitamente presentato come una soluzione "migliore", in quanto consente di mantenere un ruolo pubblico e una fonte di reddito, seppur instabile. Entrambe le traiettorie, tuttavia, risultano iscritte nel più ampio processo di femminilizzazione del lavoro.

In contrasto con queste esperienze, il riferimento a un collega uomo che è riuscito a proseguire l'attività di traduttore, ricollocandosi nel campo della finanza, introduce una differenziazione di

genere nelle possibilità di riconversione professionale. Il settore finanziario – definito “arido” dall’intervistata – appare come uno spazio maggiormente accessibile a un attore maschile e simbolicamente distante dalle traiettorie femminili descritte.

Beh, mettiamoci anche delle caratteristiche personali, probabilmente, sia nel mio caso sia nel suo: non potevamo durare nel settore. L’unico che è andato avanti tra noi è stato un altro collega maschio. Però parliamo di un uomo che aveva cominciato a bazzicare la borsa azionaria anni prima! Si è riciclato completamente nella finanza, nella traduzione in ambito finanziario, un settore troppo arido dal quale sia io sia la mia amica ci eravamo sempre tenute a distanza.

5. CONCLUSIONI

Alla luce della teoria della socializzazione anticipatoria (Ebaugh, 1988), il percorso di Alessandra può essere interpretato come una traiettoria di progressivo disallineamento tra le competenze possedute e le condizioni strutturali del campo di origine, che apre la possibilità di una riconversione occupazionale di tipo adattivo. L’ingresso nella scuola avviene prevalentemente attraverso canali amministrativi (graduatorie, supplenze), apprendimenti informali e risorse di rete (amici, sindacati), più che mediante percorsi di carriera istituzionalizzati. La precarietà non viene rappresentata come una fase transitoria, bensì come una condizione ordinaria del ruolo, interiorizzata attraverso contratti brevi, discontinuità retributiva e spostamenti frequenti tra istituti.

Nel contesto narrativo ricostruito attraverso il racconto di vita di Alessandra – donna over 60 proveniente dal settore delle traduzioni – la transizione verso l’insegnamento si configura come un processo prevalentemente adattivo, attraverso il quale l’attrice sociale rielabora retrospettivamente la propria traiettoria professionale alla luce di vincoli strutturali esterni. L’ingresso nel campo scolastico non viene presentato come l’esito di una vocazione originaria né come un progetto di carriera orientato al futuro, ma come una strategia di riattivazione occupazionale resa necessaria dalla crisi del settore traduttivo, caratterizzato, nel racconto, da una riduzione delle opportunità, da un abbassamento dei compensi e da una perdita di riconoscimento simbolico.

Nel corso dell’intervista biografica, la frammentazione della traiettoria individuale viene ricondotta dall’intervistata a una condizione strutturale del campo scolastico. Attraverso riferimenti a colleghi più giovani, anch’essi coinvolti in percorsi discontinui e instabili, Alessandra estende interpretativamente la propria esperienza, spostando il piano di lettura dal registro strettamente biografico a quello collettivo. Questo dispositivo narrativo svolge una funzione di legittimazione: attenua la responsabilizzazione soggettiva della scelta e consente di collocare la precarietà non come esito di un fallimento individuale, ma come tratto ordinario del lavoro docente contemporaneo. L’ingresso nell’insegnamento, avvenuto in età matura e in condizioni contrattuali instabili, viene così narrativamente inquadrato come una soluzione “necessaria” più che desiderabile. La limitazione dell’orizzonte temporale, l’assenza di aspettative di stabilizzazione e la riduzione delle aspirazioni professionali emergono come elementi centrali della costruzione discorsiva, funzionali a contenere la frattura biografica prodotta dalla transizione.

Dal punto di vista analitico, la storia di vita mostra una forma di socializzazione anticipatoria al ruolo docente che non culmina in una piena identificazione professionale, ma in una rinegoziazione pragmatica del senso del lavoro. L’esperienza professionale pregressa viene richiamata non come capitale spendibile in termini di avanzamento o riconoscimento, bensì come risorsa simbolica utile a legittimare la permanenza nel campo scolastico, nonostante la precarietà che lo caratterizza. Il ruolo docente viene così interiorizzato come un ruolo a “bassa proiezione futura”, compatibile con una fase avanzata del ciclo di vita lavorativa. In questo senso, la transizione verso l’insegnamento, nel caso analizzato, non coincide con un “nuovo inizio” lineare, ma con l’ingresso in un campo fortemente femminilizzato e precarizzato, nel quale l’età struttura possibilità, aspettative e tempi dell’azione. In questo scenario, “diventare un’ex” – ex traduttrice,

ex professionista autonoma – non si configura come un evento puntuale, ma come un processo sociale che prende forma nel momento in cui un settore entra in declino e produce espulsione o marginalizzazione, rendendo necessaria una ridefinizione del posizionamento nel mercato del lavoro.

Lo specifico processo di femminilizzazione emerge (Bourdieu, 2014), in questo caso, non attraverso il richiamo a dati quantitativi relativi alla composizione del corpo docente, ma attraverso le logiche che regolano l'uscita da un mercato del lavoro qualificato e il rientro in un contesto percepito dall'intervistata come dequalificato rispetto al campo di provenienza. Il riferimento all'amica che si ritira completamente dallo spazio professionale per assumere un ruolo di *caregiver* evidenzia come, a fronte della svalutazione del lavoro professionale, la dimensione familiare diventi – nonostante il possesso di un elevato capitale culturale – un esito socialmente accettabile per le donne. La comparazione tra traiettorie consente ad Alessandra di accettare il ridimensionamento professionale, giustificandolo come una strategia di continuità economica e simbolica che permette di mantenere un ruolo pubblico e una fonte di reddito, seppur instabile, evitando il completo ritiro dal mercato del lavoro. Ne deriva una postura pragmatica, assimilabile alla figura del *bricoleur* (Lévi-Strauss, 1964), che compone soluzioni contingenti per restare attiva fino alla soglia pensionistica, limitando deliberatamente l'investimento in aspettative di stabilizzazione. La biografia di Alessandra si configura non come un'eccezione, ma come una condensazione situata rispetto a trasformazioni storicamente più ampie: il declino di segmenti del terziario culturale, l'indebolimento delle carriere professionali autonome, la centralità persistente del lavoro di cura e la normalizzazione di transizioni occupazionali in età matura, in particolare nei percorsi lavorativi femminili.

6. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Argentin, G. (2018). *Gli insegnanti nella scuola italiana. Ricerche e prospettive di intervento*. Il Mulino.
- Beauvoir de, S. ([1949] 2025). *Il secondo sesso*. Il Saggiatore.
- Becker, H.S., Geer, B., Hughes, E.C., Strauss, A.L. (1961). *Boys in White: Student Culture in Medical School*. University of Chicago Press.
- Bertaux, D. (1999). *Racconti di vita. La prospettiva etnosociologica*. Franco Angeli.
- Bichi R. (2002). *L'intervista biografica. Una proposta metodologica*. Vita e pensiero.
- Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti S. (cur.). (2025a). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata*. Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23>.
- Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti S. (2025b). Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale dei fattori chiave dell'equilibrio vita-lavoro in età avanzata. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 25-48). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.02>
- Bordone, V., & Rosina, A. (2018). *Percezioni di invecchiamento e stili di vita*. In Trabucchi, M., Sampaolo, G., & Melloni, A.M. (cur.). *La popolazione anziana e il lavoro: Un futuro da costruire* (pp. 27-42). Il Mulino.
- Bourdieu, P. (2010). *Sul concetto di campo in sociologia*. Armando Editore.
- Bourdieu, P. (2014). *Il dominio maschile*. Feltrinelli.
- Bourdieu, P. (cur.) (2015). *La miseria del mondo*. Mimesis.
- Canevaro, A., d'Alonzo, L., Ianes, D., & Caldin, R. (2011). *L'integrazione scolastica nella percezione degli insegnanti*. Erickson.
- Capellari, L., Lucifora, C., & Rosina, A. (cur.). (2018). *Invecchiamento attivo, mercato del lavoro e benessere*. Il Mulino.

- Carbone, V., & Gargiulo, E. (2022). Un reclutamento “stratificato”. I docenti italiani tra mobilità territoriale e di carriera. *Scuola democratica*, 13(3), pp. 463-483. <https://dx.doi.org/10.12828/106012>
- Cardano, M. (2003). *Tecniche di ricerca qualitativa. Percorsi di ricerca nelle scienze sociali*. Carocci.
- Castel, R. (2019). *Le metamorfosi della questione sociale. Una cronaca del salariato*. Mimesis.
- Cavalli, A., & Argentin, G. (cur.). (2010). *Gli insegnanti italiani: come cambia il modo di fare scuola. Terza indagine dell'Istituto IARD sulle condizioni di vita e di lavoro nella scuola italiana*. Il Mulino.
- Chello, F. (2017). *Verso un terzo spazio della pedagogia. Riflessioni di epistemologia comprensiva*. Pensa MultiMedia.
- Chello F., & Perez-Roux, T. (2018). *Transizioni professionali e transazioni identitarie. Riflessioni pedagogiche sulla trasformazione dell'insegnamento*. ETS.
- Colombo, F. (2015). “Non mi ritiro”. *L'allungamento della vita, una sfida per le generazioni, un'opportunità per la società*. <https://anzianiinrete.wordpress.com/>.
- Colucci M., & Gallo S. (cur.). (2017). *In cattedra con la valigia. Gli insegnanti tra stabilizzazione e mobilità - Rapporto 2017 sulle migrazioni interne in Italia*. Donzelli.
- D'Ascenzio, A. (2025). *Ricominciamo? Come le donne over 50 imparano a insegnare*. Cartografie sociali. *Rivista semestrale di sociologia e scienze umane*, 19, pp. 145-164.
- De Anna, L. (2015). I percorsi della Formazione. In De Anna, L., Gaspari, P., & Mura, A. (cur.). *L'insegnante specializzato* (pp. 44-59). Franco Angeli.
- De Lillo, A. (2010). Insegnanti e disuguaglianze sociali. In Cavalli, A., Argentin, G. (cur.). *Gli insegnanti italiani: come cambia il modo di fare scuola. Terza indagine dell'Istituto IARD sulle condizioni di vita e di lavoro nella scuola italiana* (pp. 19-33). Il Mulino.
- Demo, H. (2015). Dentro e fuori dall'aula: che cosa funziona davvero nella classe inclusiva?. *Italian Journal of Special Education for Inclusion*, 3(1), pp. 53-70.
- Didier, D., & Dubar, C. (2000). *Dentro le storie. Analizzare le interviste biografiche*. Raffaello Cortina.
- Durkheim, E. (2016). *La divisione del lavoro sociale*. Il Saggiatore.
- Ebaugh, R. (1988). *Becoming an Ex: The process of role exit*. University of Chicago Press.
- Equality Act 2010. UK Public General Acts 2010, c. 15. Table of contents. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>
- Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Insicurezza lavorativa e ciclo di vita: orientare le politiche attraverso l'approccio “Risorse-Domande”. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 73-102). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.04>
- Falavigna G., & Vitali G. (2025). *Importazioni, esportazioni e strategie green: il caso di studio della chimica in Italia* (CNR-IRCrES Working Paper 8/2025). Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile. <http://dx.doi.org/10.23760/2421-7158.2025.008>.
- Fava, T. (2025). La Buona scuola raccontata da insegnanti, studenti e genitori. Argomenti. *Rivista di economia, cultura e ricerca sociale*, 30, pp. 1-30. <https://journals.uniurb.it/index.php/argomenti/article/view/4702>.
- Foucault, M. (1977). *Microfisica del potere. Interventi politici*. Einaudi.
- Gambardella, D. (cur.). (2006). *Genere e valutazione dell'occupazione*. Carocci.
- Garfinkel, H. (1967). *Studies in Ethnomethodology*. Prentice-Hall.
- Giannini, M. (2008). Introduzione. *Economia & lavoro. Rivista di politica sindacale, sociologia e relazioni industriali*, 2, pp. 7-13. DOI: 10.7384/70786.
- Goffman, E. (1974). *Frame Analysis: An Essay on the Organization of Experience*. Harvard University Press.
- Hughes, E. C. (2010). *Lo sguardo sociologico*. Il Mulino.
- Ianes, D. (2014). *L'evoluzione dell'insegnante di sostegno*. Erickson.

- Leisink, P.L. M., Knies E. (2011). Line managers' support for older workers. *International Journal of Human Resource Management*, n. 22(9), pp. 1902-1917. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.573969>.
- Lévi-Strauss, C. (1964). *Il pensiero selvaggio*. Il Saggiatore.
- Manno, D. (2021). *Autoriare l'inclusione. Gli insegnanti e lo sviluppo della scuola per tutti*. Cafagna.
- Merton, R.K. (2000). *Teoria e struttura sociale*. Il Mulino.
- Merton, R.K., & Rossi, A.S. (1950). Contribution to the Theory of Reference Group Behavior. In Merton, R.K., & Lazarsfeld, P.F. (eds.). *Continuities in social research: Studies in the scope and method of "The American Soldier"* (pp. 40-105). Free Press.
- Montesperelli, P. (2010). *L'intervista ermeneutica*. Franco Angeli.
- Morini, C. (2010). *Per amore o per forza. Femminilizzazione del lavoro e biopolitiche del corpo*. Ombre corte.
- Perrotta, D., & Tuorto, D. (2017). Dall'emancipazione negoziata alla mobilità forzata. Le maestre meridionali in Emilia-Romagna. In Colucci, & M., Gallo, S. (cur.). *In cattedra con la valigia. Gli insegnanti tra stabilizzazione e mobilità - Rapporto 2017 sulle migrazioni interne in Italia* (pp. 103-120). Donzelli.
- Sanguinetti, A. (2025). Le attività economiche dei lavoratori senior in Italia. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 9-24). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.01>
- Strauss, A. L. (2017). *Specchi e maschere. La ricerca dell'identità*. Orthotes.
- Van Maanen, J. (1978). People processing: Strategies of organizational socialization. *Organizational Dynamics*, 7, pp. 18-36. [http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616\(78\)90032-3](http://dx.doi.org/10.1016/0090-2616(78)90032-3).

Capitolo 3

OLTRE LA PENSIONE:

LA COSTRUZIONE DI SENSO DEL LAVORO PONTE

Beyond Retirement: The meaning-making of bridge employment

LUISA ERRICHIELLO^a, ORSOLA SALMISTA^b

^a CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, Via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia

^b Ricercatore indipendente, Salerno, Italia

corresponding author: orsolasalmista@gmail.com

ABSTRACT

This chapter reports preliminary findings from an ongoing qualitative meta-synthesis on bridge employment, paid work undertaken after exit from one's main career job and before full retirement. Despite decades of research, the field remains fragmented across definitions, typologies, and explanatory frames with limited integrative, interpretive synthesis of lived experiences. We address this gap by meta-synthesizing qualitative studies to illuminate how older workers interpret and manage the retirement transition, giving meaning to the continuation of work activity. Following a meta-ethnographic, inductive approach, we analyzed 16 studies spanning healthcare, academia, manufacturing, services, and public administration in predominantly Western contexts. We conducted open coding, reciprocal translation across studies, and back-to-data checks; because the synthesis is in progress, we present early first-order codes rather than second-order meta-concepts. Three preliminary thematic axes stand out: bridge employment operates as an identity mechanism that preserves and reconfigures the professional self, authenticity and hybrid identity; intergenerational mentoring as generativity; digitalization and techno-ageism. This chapter contributes (i) theoretically, by advancing an interpretive, multi-level reading of meaning-making in late-career transitions; and (ii) practically, by translating emergent themes into HRM design cues and multi-level age-inclusive countermeasures including job design, stigma-free upskilling, structured mentoring, and governance of phased pathways.

KEYWORDS: bridge employment, late-career transitions, qualitative meta-synthesis, individual experience, ageism.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.25_03

ISBN: 978-88-98193-40-0

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Errichiello, L., Salmista, O. (2026). *Oltre la pensione: la costruzione di senso del lavoro ponte*. In D'Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (cur.). *Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50. Riflessioni e politiche per il benessere in una società che invecchia* (pp. 39-62). Quaderni IRCrES 25. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25_03

* 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

Negli ultimi due decenni i percorsi di fine carriera hanno progressivamente perso la loro linearità. I cambiamenti demografici – in particolare l’aumento della longevità e il calo dei tassi di natalità – hanno spinto a riconsiderare i modelli tradizionali di pensionamento. Molti paesi hanno infatti rivisto le politiche pubbliche, riducendo gli incentivi all’uscita anticipata dal lavoro e introducendo misure volte a prolungare la permanenza nel mercato del lavoro (Mansour & Tremblay, 2019). In questo contesto si sono affermate modalità di transizione verso la pensione più flessibili, differenti dal passaggio diretto dal lavoro alla pensione un tempo prevalente.

L’uscita dal lavoro a tempo pieno avviene infatti sempre più spesso attraverso fasi intermedie, durante le quali le persone continuano a svolgere un’attività retribuita dopo aver lasciato l’occupazione principale o in prossimità del pensionamento definitivo. In letteratura, questa condizione è comunemente indicata come lavoro ponte² (Schultz, 2003; Beehr & Bennett, 2015).

La crescente rilevanza del fenomeno, interpretato sia come strategia individuale di continuità identitaria e di benessere sia come risposta a vincoli e incentivi di natura istituzionale (Wang & Shultz, 2010; Beehr, 2014), riflette, da un lato, le esigenze di sostenibilità dei sistemi pensionistici e, dall’altro, le aspettative di lavoratori anziani più longevi e spesso in buona salute interessati a mantenere un ruolo attivo nella società, conciliando impegni professionali e interessi personali.

Nonostante l’ampia produzione sul tema, la letteratura presenta un’importante criticità che il capitolo intende affrontare. Negli studi esistenti prevalgono analisi quantitative o rassegne sistematiche ad ampio raggio, mentre risulta assente una sintesi qualitativa interpretativa capace di ricostruire i processi attraverso cui le persone attribuiscono significato al lavoro ponte.

Il capitolo presenta evidenze qualitative preliminari tratte da una meta-sintesi in corso di studi primari pubblicati tra il 2005 e il 2024, con l’obiettivo di ricostruire i significati attribuiti al lavoro ponte e orientare pratiche e politiche di gestione delle risorse umane inclusive rispetto all’età. Il contributo specifico è sia di natura teorica, attraverso una lettura integrata dei temi ricorrenti, sia di natura applicativa, dal momento che le evidenze empiriche sono il punto di partenza per elaborare indicazioni utili per la progettazione di ruoli, percorsi e misure organizzative coerenti con l’eterogeneità dei profili senior esistenti nelle organizzazioni.

Il capitolo è articolato come segue. Il paragrafo 2 propone una rassegna sul lavoro ponte nella letteratura organizzativa e nella gerontologia del lavoro, con attenzione agli inquadramenti concettuali e ai principali fattori che orientano la scelta di proseguire l’attività lavorativa. Il paragrafo 3 descrive la metodologia adottata per condurre la meta-sintesi qualitativa, mentre il paragrafo 4 presenta i risultati, includendo le caratteristiche descrittive del corpus di studi e la discussione critica dei primi temi identificati: 1) il lavoro ponte come dispositivo identitario; 2) il mentoring intergenerazionale come meccanismo generativo; 3) il ruolo della digitalizzazione e delle forme di discriminazione legate all’età nei contesti tecnologici (ageismo tecnologico). Infine, il paragrafo 5 conclude con una sintesi interpretativa delle evidenze e con le loro implicazioni per le politiche di gestione delle risorse umane.

² Nel presente capitolo, per uniformità terminologica, saranno utilizzate le espressioni “lavoro ponte” e “occupazione ponte” per tradurre i termini inglesi *bridge employment* e *bridge job*, adottati nella letteratura internazionale.

2. IL LAVORO PONTE NEL DIBATTITO SCIENTIFICO INTERNAZIONALE

2.1. Concettualizzazioni e tipologie di lavoro ponte

Nella letteratura di studi organizzativi e di gerontologia del lavoro, il lavoro ponte indica l'attività lavorativa svolta nelle fasi finali della vita professionale, tra l'occupazione principale e il ritiro definitivo dal lavoro (Shultz, 2003). Gli studi che interpretano il pensionamento come processo lo descrivono come una fase transitoria successiva all'impiego prevalente e precedente l'uscita completa dal mercato del lavoro, spesso inserita in traiettorie non lineari che possono includere ripetuti periodi di uscita e rientro (Wang et al., 2008; Beehr & Bennett, 2015). In questa prospettiva, il lavoro ponte va distinto sia dall'occupazione a tempo pieno che precede il pensionamento, sia dall'inattività comunemente associata alla fase successiva al pensionamento (Wang & Shultz, 2010).

Gli studi empirici mostrano che l'occupazione ponte può assumere configurazioni molto diverse, variando per settore, mansioni, orario e grado di continuità dell'occupazione principale. In alcuni casi la transizione avviene in sostanziale continuità professionale, mantenendo lo stesso ambito di competenze e attività; in altri comporta un cambiamento più marcato, con l'ingresso in un settore o in un ruolo differente. Anche il legame con l'organizzazione può mutare, dal momento che alcuni proseguono presso lo stesso datore di lavoro mentre altri si spostano in un'azienda diversa (Beehr & Bennett, 2015; Garcia et al., 2021).

Ulteriori differenze riguardano la forma dell'attività e le modalità di impegno. Nel periodo ponte l'attività può essere svolta come lavoro autonomo oppure come lavoro dipendente. Si tratta di una scelta che non riguarda solo l'inquadramento contrattuale, ma incide sull'autonomia percepita e si intreccia con le motivazioni che orientano le decisioni in età matura (Beehr & Bennett, 2015). A questa si affianca la questione dell'intensità e della continuità dell'impegno. L'attività, infatti, può essere a tempo pieno o parziale e può mantenersi stabile nel tempo oppure assumere un andamento discontinuo, ad esempio intermittente o stagionale. Questa variabilità riflette l'esigenza, frequente tra i pensionati attivi, di modulare tempi e ritmi di lavoro in funzione delle proprie preferenze e condizioni di vita (Beehr & Bennett, 2015; Garcia et al., 2021).

Infine, la retribuzione rappresenta un criterio distintivo. Nella definizione più comune, il lavoro ponte è inteso come attività retribuita svolta dopo il pensionamento e viene quindi distinto dal volontariato; tuttavia, diversi contributi osservano che nella pratica le persone in pensione spesso combinano lavoro e attività non retribuite (Hutchings, Wilkinson & Brewster, 2022). Alcuni studiosi propongono inoltre di includere nel perimetro del lavoro ponte anche forme di volontariato ad alta intensità, quando l'impegno e il livello di responsabilità risultano paragonabili a quelli di un impiego, poiché tali attività svolgono funzioni analoghe nel mantenere la persona attiva, coinvolta e inserita in ruoli socialmente significativi anche in assenza di compenso (August, 2011).

Accanto alle differenze osservate sul piano empirico, la letteratura propone anche diverse interpretazioni del fenomeno. Un riferimento teorico ampiamente utilizzato è il quadro proposto da Mo Wang e Kenneth S. Shultz (2010), che – riprendendo e sistematizzando contributi precedenti (cf. Shultz, 2003) – distinguono quattro prospettive principali.

La prima considera il lavoro ponte come una scelta intenzionale che accompagna la transizione, distinta ma strettamente connessa alle decisioni di pensionamento. In questa prospettiva, l'eventuale prosecuzione dell'attività lavorativa dopo l'occupazione principale viene valutata alla luce di caratteristiche individuali, del lavoro e del contesto, quali lo stato di salute, il grado di autonomia, le risorse economiche e le condizioni del mercato del lavoro (Feldman, 1994).

La seconda prospettiva lo interpreta come una fase di sviluppo professionale nella maturità, nella quale gli individui ricercano continuità oppure una riconfigurazione del proprio percorso, ad esempio attraverso un cambio del settore, una modifica delle mansioni o l'avvio di un'attività autonoma, spesso beneficiando di maggiore flessibilità in termini di tempi e carichi di lavoro

(Alcover, 2016). In tale cornice assumono rilievo processi generativi, come il *mentoring* e il trasferimento di competenze; non di rado, inoltre, il lavoro ponte coincide con il passaggio a forme di lavoro indipendente dopo la carriera tradizionale (Mazumdar, Warren & Brown, 2025).

La terza prospettiva lo legge come un processo di adattamento che attenua la discontinuità legata alla perdita del ruolo lavorativo e favorisce un passaggio graduale verso nuove abitudini, ritmi e configurazioni identitarie (Rudolph, De Lange & Van der Heijden, 2014), sostenendo strategie di compensazione utili a mantenere prestazioni e benessere nelle fasi finali della vita lavorativa (Müller et al., 2013).

La quarta, infine, adotta il punto di vista organizzativo e colloca il lavoro ponte nell'ambito delle politiche e pratiche di gestione delle risorse umane. Per il datore di lavoro, tale modalità lavorativa può costituire una leva per trattenere competenze, garantire continuità operativa e favorire il trasferimento di conoscenze a costi sostenibili attraverso interventi rivolti ai lavoratori senior, quali flessibilità programmata, reclutamento mirato e opportunità strutturate di *mentoring* (Rau & Adams, 2005).

Una lettura di taglio sistemico amplia ulteriormente la comprensione del fenomeno, ponendo l'accento sull'interazione tra tre livelli tra loro interdipendenti (Carlstedt et al., 2018). Il piano individuale riguarda caratteristiche e risorse personali, quali capacità e motivazione a proseguire l'attività lavorativa; sul piano organizzativo contano le condizioni offerte da imprese e datori di lavoro, che possono tradursi in opportunità effettive di prosecuzione o rientro; infine, sul piano istituzionale e socio-culturale incidono norme, politiche pubbliche e valori diffusi nel contesto nazionale. Secondo tale prospettiva, la prosecuzione dell'attività lavorativa risulta percorribile quando convergono tre condizioni complementari, quali la disponibilità a continuare a lavorare, la possibilità personale di farlo e l'esistenza di un contesto che consenta e legittimi tale scelta (Carlstedt et al., 2018).

2.2. Fattori *push* e fattori *pull* nella scelta del lavoro ponte

Nella ricerca sul lavoro ponte, numerosi studi hanno cercato di identificare quali condizioni favoriscano questa scelta e quali, al contrario, la ostacolino. In particolare, la letteratura distingue spesso tra fattori che incentivano la permanenza al lavoro (fattori *push*) e fattori che spingono verso l'uscita o scoraggiano la prosecuzione dell'attività lavorativa (fattori *pull*). Tali condizioni possono essere lette lungo i tre livelli di analisi precedentemente descritti: individuale (o micro), organizzativo (o meso) e del contesto istituzionale e socio-culturale (o macro). Coerentemente con questa impostazione, Majid Bajelan, Abolfazl Danaei e Amir Mehdiabadi (2024) propongono una sintesi – riportata in tabella 1 (a, b, c) – dei principali fattori da considerare, articolandoli per livello di analisi.

Tabella 1. I fattori *push* e i fattori *pull* rilevanti nelle scelte del lavoro ponte

a) Fattori individuali (livello micro)

Fattore	Descrizione
Motivazioni psicologiche e disimpegno dal lavoro	Prima della cessazione dell'occupazione principale, alcuni individui riducono il loro grado di coinvolgimento e motivazione e preferiscono l'uscita definitiva; in altri casi, permane una predisposizione favorevole a svolgere attività retribuite dopo il pensionamento, ad esempio per continuità di ruolo o motivazioni intrinseche.
Salute fisica e mentale	Una buona condizione psico-fisica tende a favorire la permanenza o il rientro, mentre limitazioni funzionali o eventi sanitari improvvisi possono anticipare l'uscita dal lavoro o ridurre le opportunità di continuare. L'impatto, inoltre, varia in base al tipo di occupazione, risultando in genere più marcato nei lavori con richieste fisiche elevate rispetto a quelli a prevalente contenuto cognitivo.
Bisogni e risorse finanziarie	La disponibilità di risorse adeguate può rendere più praticabile il ritiro definitivo, mentre vincoli finanziari aumentano la propensione a svolgere un'attività retribuita dopo il pensionamento. Tuttavia, la scelta non dipende solo dalle preferenze individuali, ma anche dalle opportunità concrete offerte dal mercato del lavoro.
Istruzione e competenze	Un livello di istruzione più elevato e competenze aggiornate si associano, in genere, a una maggiore probabilità di continuare a lavorare anche dopo il pensionamento e a percorsi occupazionali più stabili nelle fasi successive alla conclusione dell'occupazione principale.
Stato civile e lavoro del coniuge o partner	Le decisioni si collocano spesso entro dinamiche di coppia. Aspettative di uscita dal lavoro coordinata, qualità della relazione e situazione occupazionale del partner possono infatti influenzare tempi e modalità della transizione, orientando verso una prosecuzione lavorativa dopo il pensionamento oppure verso il ritiro definitivo.
Atteggiamenti e pressioni familiari, composizione del nucleo familiare	Opinioni e aspettative dei familiari – anche in relazione a responsabilità di cura o a vincoli economici domestici – possono sostenere oppure ostacolare la prosecuzione dell'attività lavorativa dopo il pensionamento. La letteratura sulle famiglie e sulle transizioni alla pensione evidenzia infatti legami ricorrenti tra configurazioni relazionali e scelte occupazionali nelle fasi finali della carriera.

b) Fattori organizzativi (livello meso)

Fattore	Descrizione
Programmi aziendali formalizzati di transizione verso la pensione	Il proseguimento dell'attività lavorativa nelle fasi finali della carriera può essere organizzato come un programma aziendale strutturato, che preveda incarichi mirati per lavoratrici e lavoratori prossimi al ritiro definitivo e ne valorizzi il contributo professionale. In questo modo la transizione non dipende da soluzioni occasionali, ma si inserisce in un percorso riconoscibile e accessibile.
Anzianità professionale, reputazione e	Un'elevata anzianità di servizio e una reputazione consolidata possono aumentare la probabilità che persone con lunga esperienza proseguano o rientrino in attività lavorative nella fase di transizione, perché organizzazioni

patrimonio di esperienza	e interlocutori esterni tendono a riconoscere e valorizzare competenze tacite e reti relazionali costruite nel tempo. Questo vantaggio si rafforza quando l'organizzazione rende tangibile il contributo dell'esperienza – ad esempio attraverso indicatori su qualità, sicurezza e attività di affiancamento – e progetta mansioni coerenti con i punti di forza distintivi della persona.
Struttura retributiva e incentivi	Adeguamenti di retribuzione e benefici, incentivi mirati (bonus per il trasferimento conoscenze o per le ore dedicate al <i>mentoring</i>), turni programmabili e prevedibili, ferie e permessi retribuiti, nonché possibilità di lavoro ibrido possono favorire la scelta del lavoro ponte. La scelta è però condizionata anche da politiche interne e da vincoli normativi ed economici, che influenzano sia l'accesso a ruoli ponte sia la possibilità di mantenere l'occupazione principale con un carico ridotto.
Progettazione della posizione	Le organizzazioni possono assegnare, al momento dell'ingresso nel percorso ponte, ruoli e mansioni specificamente pensati per questa fase. Alcuni assumono ruoli consulenziali o manageriali; altri mantengono la posizione originaria, ma con un mandato esplicito di affiancamento e guida dei più giovani. Si tratta di un processo bidirezionale, dove l'azienda beneficia di continuità e trasferimento di know-how e l'individuo preserva identità professionale e autonomia.
Commitment organizzativo e coerenza	La prosecuzione dell'attività lavorativa dopo la fase principale è più probabile quando il legame con l'organizzazione è forte, l'uscita comporta costi percepiti elevati oppure prevale un senso di reciprocità verso il datore di lavoro. Anche la coerenza tra persona, mansioni e contesto organizzativo incide sulla qualità dell'esperienza e sulla motivazione a continuare. In questo quadro, accordi individuali su orari e compiti possono favorire una migliore sostenibilità del ruolo. Può risultare utile prevedere verifiche periodiche, così da ricalibrare responsabilità e carico di lavoro in funzione delle esigenze che emergono nel tempo.
Strategie di gestione delle risorse umane inclusive rispetto all'età	Per sostenere il lavoro ponte, le organizzazioni possono adottare pratiche di gestione delle risorse umane orientate a valorizzare la diversità generazionale. Ciò include selezione e comunicazione prive di stereotipi, descrizioni delle posizioni non discriminatorie, flessibilità programmabile, interventi ergonomici e opportunità di aggiornamento e riqualificazione. Può essere utile anche favorire scambi intergenerazionali di competenze, con riconoscimento formale delle attività di affiancamento e tutoraggio. Politiche contro la discriminazione per età e misure di tutela del benessere rafforzano attrazione e permanenza in questi ruoli.
Strategie organizzative e governance del periodo ponte	Percorsi di lavoro ponte richiedono un assetto organizzativo chiaro, con criteri di accesso trasparenti, pari opportunità e misure contro la discriminazione per età. È inoltre utile rendere riconoscibile il contributo di questi ruoli, ad esempio con indicatori sul trasferimento di conoscenze e sull'affiancamento. Quando tali percorsi sono integrati nella pianificazione della forza lavoro e nella gestione del rischio di perdita di competenze, essi diventano una pratica ordinaria di gestione della conoscenza e della transizione tra generazioni.

c) Fattori contestuali (livello macro)

Fattore	Descrizione
Reti sociali	Le reti relazionali, formali e informali, ampliano l'accesso a opportunità mirate, anche tramite legami deboli che facilitano l'incontro tra domanda e

	offerta. La partecipazione a questi circuiti accresce visibilità, referenze e accesso a informazioni su occupazioni ponte, anche presso più organizzazioni nello stesso periodo.
Identità sociale	L'appartenenza a più gruppi sociali compatibili tra loro si associa spesso a maggior benessere e resilienza; ciò può favorire il prolungamento della vita lavorativa, anche in presenza di stereotipi legati all'età e di norme implicite che tendono a scoraggiare il rientro.
Tecnologia e trasformazioni del lavoro	Automazione e intelligenza artificiale stanno modificando sia la domanda di competenze sia le condizioni dei lavori più adatti alle età mature. Rischi come disallineamento tra competenze richieste e disponibili o sostituzione di mansione convivono con opportunità legate a nuovi compiti meno gravosi sul piano fisico e a percorsi di, apprendimento continuo. Poiché l'equilibrio tra rischi e opportunità varia in funzione del livello di istruzione e del tipo di occupazione, le indicazioni di policy sottolineano l'importanza di investire nell'aggiornamento delle competenze lungo tutto l'arco della vita.
Diversità nella forza lavoro	Il modo in cui le differenze (età, genere, origine, abilità) sono percepite e gestite incide sulla possibilità del lavoro ponte. Pregiudizi e stereotipi legati all'età, al genere o alla disabilità possono ostacolare l'accesso; al contrario, politiche DEI (Diversità, Equità e Inclusione) coerenti, accompagnate da linguaggio inclusivo, criteri trasparenti e valutazioni non stereotipate, facilitano la pianificazione della transizione e rafforzano la legittimazione sociale dei ruoli ponte.
Differenze tra gruppi di lavoro e leadership	Le dinamiche intergenerazionali e stili di leadership influenzano l'attrattività e sostenibilità del lavoro ponte. Gruppi di lavoro con età diverse, se guidati con modalità partecipative e orientate alla collaborazione, tendono a valorizzare il contributo dei lavoratori senior in ruoli di consulenza, affiancamento e trasferimento di competenze, riducendo al contempo il turnover. In questo senso, la composizione dei gruppi e l'allineamento tra compiti assegnati ed esperienza distintiva dei senior rappresentano leve decisive.
Stato economico della società	Inflazione, costi sanitari, adeguatezza delle pensioni e condizioni di mercato del lavoro locale incidono sulla scelta di intraprendere o meno il lavoro ponte. In contesti di maggiore pressione economica o di redditi pensionistici insufficienti tende ad aumentare la propensione al rientro o la permanenza. Al contrario, mercati del lavoro dinamici e politiche attive efficaci creano opportunità di qualità per occupazioni ponte.
Norme sociali	Le rappresentazioni culturali del lavoro in età matura e le aspettative familiari possono legittimare oppure stigmatizzare la prosecuzione dell'attività dopo il pensionamento. Narrazioni che ne valorizzano il trasferimento di esperienza favoriscono accettazione, mentre quelle che lo descrivono come sottrazione di opportunità ai giovani alimentano resistenze. Campagne di comunicazione e politiche che riconoscono il contributo dei senior possono aiutare a normalizzare questa pratica e ridurre le opposizioni sociali.

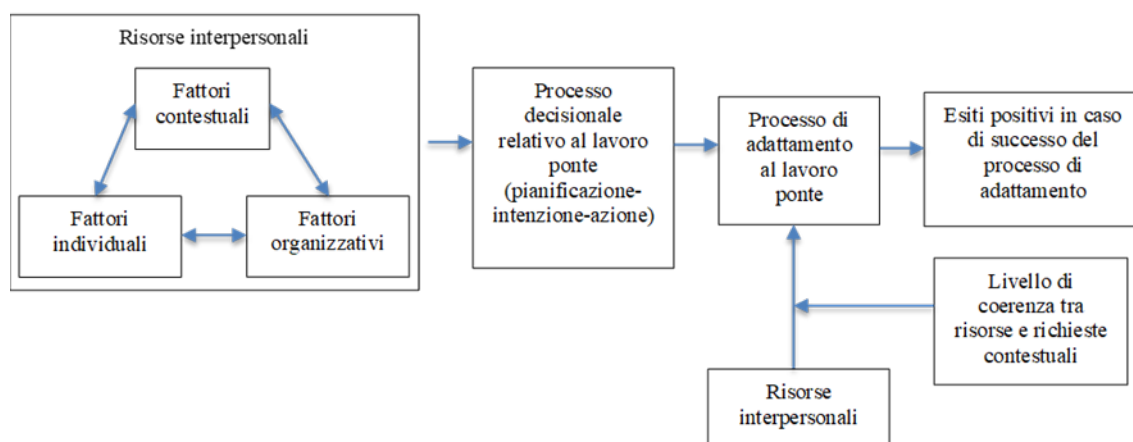
Fonte: adattato da Bajelan, Danaei & Mehdiabadi (2024).

La figura 1, adattata da Terry A. Beehr e Misty M. Bennett (2015), Anita Björklund et al. (2018), Cort W. Rudolph, Annet H. De Lange e Beatrice Van der Heijden (2014) e Bajelan, Danaei & Mehdiabadi (2024), offre una rappresentazione integrata del lavoro ponte come processo decisionale e di adattamento. Nel modello, i tre livelli di analisi descritti (micro, meso e macro) influenzano la fase decisionale che, a sua volta, incide sul modo in cui le persone si

adattano a questa forma di occupazione. Tale adattamento dipende inoltre da altri due gruppi di fattori (Rudolph, De Lange & Van der Heijden, 2014). Da un lato, risultano rilevanti le risorse relazionali, che includono risorse di sviluppo (ad es. selezione, ottimizzazione e compensazione), risorse di auto-regolazione (ad es. auto-efficacia e controllo emotivo), e risorse più generali (ad es. salute, coinvolgimento e motivazione). Dall'altro lato, conta la coerenza (*fit*) tra individuo e contesto di lavoro, che può essere descritto ricorrendo al modello Domande-Risorse lavorative (Bakker & Demerouti, 2007). Secondo tale prospettiva, alcune condizioni funzionano da risorse (ad es. pratiche di gestione del personale, supporto sociale, qualità della leadership e clima organizzativo favorevole all'invecchiamento attivo), mentre altre si configurano come richieste o pressioni (ad es. vincoli socio-economici, carichi lavorativi, norme ed aspettative del contesto sociale e difficoltà di conciliazione tra lavoro e vita privata).

Quando l'adattamento al lavoro ponte avviene in modo soddisfacente, la prosecuzione dell'attività lavorativa può produrre esiti favorevoli riconducibili a due principali categorie (Rudolph, De Lange & Van der Heijden, 2014). La prima riguarda la capacità di mantenere nel tempo livelli adeguati di prestazione, misurabili sia con indicatori osservabili (ad es. dati sul grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati o di partecipazione attiva al lavoro) sia con valutazioni soggettive (ad es. percezioni della propria capacità lavorativa o di prestazione). La seconda categoria, invece, concerne criteri di successo percepito dalla persona, come benessere, soddisfazione di vita e senso di riuscita sul piano psicologico.

Figura 1. Il lavoro ponte come processo decisionale e di adattamento



Fonte: elaborazione degli autori da fonti varie.

3. METODOLOGIA

Per esplorare il lavoro ponte, è stata condotta una meta-sintesi di impostazione induttivo-esplorativa, finalizzata all'integrazione di risultati provenienti da studi qualitativi primari eterogenei. L'impianto metodologico si colloca nella tradizione della meta-etnografia (Noblit & Hare, 1988) e delle meta-sintesi basate su casi orientate alla costruzione teorica (Hoon, 2013).

La meta-sintesi è stata scelta perché consente di rispondere in modo diretto alla domanda di ricerca dello studio, centrata sui significati e sui processi che accompagnano la transizione verso il pensionamento, privilegiando l'integrazione interpretativa delle evidenze qualitative. Diversamente dalle rassegne sistematiche della letteratura orientate soprattutto alla comparazione di risultati quantitativi (Bajelan, Danaei & Mehdiabadi, 2025) questo approccio mira a rielaborare

concettualmente le interpretazioni disponibili. Inoltre, rispetto alle ricognizioni esplorative, finalizzate principalmente a mappare ampiezza e caratteristiche di un campo di studi (Carlstedt et al., 2018), la meta-sintesi mantiene un baricentro maggiormente orientato alla costruzione teorica, ricostruendo come le persone in età avanzata attribuiscono significato alla prosecuzione dell'attività lavorativa e chiarendo i meccanismi attraverso cui tale esperienza viene vissuta e negoziata.

La ricerca bibliografica è stata condotta in modo sistematico su Scopus e Web of Science (Core Collection), concentrandosi sugli studi di *Business e Management* e utilizzando come termini di ricerca l'espressione inglese più ricorrente nella letteratura internazionale (*bridge employment*) e le sue principali varianti (ad es. *bridge job*, *working after retirement*), lungo l'intero arco temporale disponibile fino al 2024. Una ricerca manuale sulle principali riviste specialistiche ha inoltre consentito di identificare 22 contributi aggiuntivi. A partire da 497 pubblicazioni potenziali, l'applicazione di specifici criteri di selezione e l'eliminazione dei duplicati hanno portato ad un set finale di 16 articoli pubblicati tra il 2005 e il 2024. Nello screening degli abstract sono stati inclusi esclusivamente articoli in lingua inglese che trattassero esperienze di lavoro nella transizione al pensionamento, adottassero metodi qualitativi (ad es. interviste, focus group, etnografie, studi di caso) e si basassero su dati primari originali. Dopo la lettura integrale, sono stati esclusi gli studi qualitativi con un focus distante dall'ambito organizzativo e gestionale (ad es. contesti esclusivamente riabilitativi) oppure quelli in cui il lavoro svolto dopo il pensionamento non risultava distinguibile da altre attività.

L'analisi si è sviluppata attraverso iterazioni successive. In una prima fase è stata svolta una codifica aperta dei risultati riportati in ciascuno studio, accompagnata da memo riflessivi e da una triangolazione interpretativa. La griglia iniziale, informata dalla letteratura, è stata progressivamente adattata ai contenuti emergenti, in linea con approcci di meta-sintesi orientati alla costruzione teorica (Sandelowski & Barroso, 2007; Hoon, 2013). In una seconda fase è stata realizzata la traduzione reciproca dei temi tra studi, confrontando temi omologhi, ricomponendo terminologie differenti entro costrutti condivisi, rendendo esplicite convergenze e divergenze (Noblit & Hare, 1988). Infine, nella fase di consolidamento teorico, i temi provvisori sono stati verificati con un ritorno ai dati, ricollegandoli sistematicamente a estratti e interpretazioni originarie per valutarne credibilità e copertura. In questa fase, i criteri del Critical Appraisal Skills programme (CASP) hanno guidato l'interpretazione, consentendo di attribuire maggiore o minore peso alle evidenze in funzione del rigore metodologico dei singoli studi (Long, French & Brooks, 2020).

4. RISULTATI

4.1. Il profilo del campione di studi inclusi nella meta-sintesi

I 16 studi inclusi nell'analisi delineano un quadro prevalentemente occidentale, con ricerche condotte prevalentemente negli Stati Uniti, in Canada, nel Regno Unito, e in Australia, oltre che in paesi nord-europei e in Israele. Inoltre, le ricerche coinvolgono complessivamente alcune centinaia di partecipanti, pur basandosi su campioni di dimensioni contenute a livello di singolo studio (circa 5-40 persone). I contesti analizzati risultano eterogenei e comprendono professioni sanitarie (medici, infermieri), accademia, manifattura, servizi e pubblica amministrazione. Essi includono altresì percorsi di lavoro autonomo, imprenditoriali e consulenziali nelle fasi successive al percorso di carriera principale. Sul piano metodologico, prevalgono interviste semi-strutturate e analisi tematica o di tipo fenomenologico-interpretativo.

La tabella 2 riporta una sintesi dei sedici lavori, riportando per ciascuno autori, titolo, rivista e concetti chiave.

Tabella 2. Caratteristiche del campione di studi inclusi nella meta-sintesi

Autore/i	Titolo	Rivista	Concetti chiave
Ulrich, L.B., & Brott, P.E. (2005)	Older workers and bridge employment: Redefining retirement	<i>Journal of Employment Counseling</i>	Lo studio interpreta il lavoro ponte come un processo che ridefinisce il significato stesso del pensionamento, inteso come fase intermedia del ciclo di vita lavorativo. Mette in evidenza la rinegoziazione dell'identità professionale, orientata alla continuità e al mantenimento di un senso di utilità.
Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007)	Managing older worker exit and re-entry practices: A 'revolving door'?	<i>Asia Pacific Journal of Human Resources</i>	Lo studio mette in luce una dinamica ricorrente di uscita e rientro dei lavoratori anziani dal mercato del lavoro, con traiettorie non lineari. Analizza le difficoltà che le persone sopra i 45 anni incontrano nel reinserimento, riconducibili a discriminazioni legate all'età, stereotipi di minore produttività e assenza di percorsi organizzativi strutturati di rientro.
August, R.A. (2011)	Women's later life career development: Looking through the lens of the kaleidoscope career model	<i>Journal of Career Development</i>	Lo studio applica il <i>Kaleidoscope Career Model</i> per mostrare come le donne reinterpretino il pensionamento come fase di riorientamento e ridefinizione del percorso professionale. I risultati evidenziano differenze di genere nella scelta del lavoro ponte e la centralità delle motivazioni intrinseche.
Luke, J., McIlveen, P., & Perera, H.N. (2016)	A thematic analysis of career adaptability in retirees who return to work	<i>Frontiers in Psychology</i>	Lo studio interpreta il ritorno al lavoro dei pensionati alla luce della <i>Career Construction Theory</i> , mostrando come l'adattabilità di carriera si esprima in preoccupazione per il futuro, controllo, curiosità e fiducia, e favorisca una rilettura proattiva del percorso professionale.
MacKenzie, R., & Marks, A. (2019)	Older workers and occupational identity in the telecommunications industry: Navigating employment transitions through the life course	<i>Work, Employment and Society</i>	Lo studio analizza come l'identità professionale venga negoziata lungo l'intero corso della vita lavorativa e come costituisca una risorsa per affrontare transizioni e ristrutturazioni. Mostra inoltre che il lavoro ponte può funzionare da strumento per preservare coerenza biografica e mantenere legami con la comunità professionale di riferimento.
Furunes, T. et al. (2015)	Late career decision-making: A qualitative panel study	<i>Work, Aging and Retirement</i>	Lo studio concepisce il pensionamento come un processo graduale e multidimensionale, modellato dall'interazione tra condizioni personali, scelte organizzative e contesto sociale. In tale dinamica, il lavoro ponte si configura come un passaggio intermedio che preserva continuità e accompagna l'uscita definitiva.

Mazumdar, B., Warren, A.M., & Brown, T.C. (2021)	Bridge employment: Understanding the expectations and experiences of bridge employees	<i>Human Resource Management Journal</i>	Lo studio esamina il lavoro ponte come fase di transizione che può assumere forme di continuità professionale o di riorientamento. Le motivazioni intrinseche vengono interpretate alla luce della <i>Socio-emotional Selectivity Theory</i> , mentre la flessibilità emerge come condizione cruciale per la sua sostenibilità.
Bengtsson, M., & Flisbäck, M. (2021)	Existential driving forces to work after retirement: The example of physicians' mentoring	<i>Nordic Journal of Working Life Studies</i>	Lo studio mostra come il <i>mentoring</i> , nelle attività lavorative dopo il pensionamento, possa creare spazi di riconoscimento reciproco e costruzione di significato. In questo quadro, esso opera insieme come pratica valoriale di trasmissione di competenze e come ancoraggio identitario.
Hutchings, K., Wilkinson, A., & Brewster, C. (2022)	Ageing academics do not retire-they just give up their administration and fly away: A study of continuing employment of older academic international business travellers	<i>The International Journal of Human Resource Management</i>	Lo studio interpreta il ritiro dall'accademia come un processo di continuità identitaria fondato su una rinegoziazione selettiva dei ruoli. I docenti senior riducono gli obblighi meno desiderati e mantengono un coinvolgimento mirato in attività ad alto significato, quali ricerca e mobilità scientifica, salvaguardando autonomia e relazioni professionali. Le motivazioni economiche risultano marginali rispetto a quelle identitarie e simboliche.
McPhee, D.M., & Schlosser, F.K. (2022)	Executive competencies and individual ambidexterity: shaping late-career transition to Canada's recreational cannabis industry	<i>Career Development International</i>	Lo studio analizza le transizioni di fine carriera di dirigenti aziendali verso l'industria canadese della cannabis a uso ricreativo, evidenziando il ruolo dell'ambidestria individuale, intesa come capacità di esplorare nuove opportunità valorizzando al contempo competenze consolidate.
Miron, A.M., Branscombe, N.R., Ball, T.C., McFadden, S.H., & Haslam, C. (2022)	An interpretative phenomenological analysis of social identity transition in academic retirement	<i>Work, Aging and Retirement</i>	La ricerca mostra che, nel pensionamento accademico, l'identità professionale rimane un elemento centrale del sé anche dopo l'uscita formale dal lavoro. Essa si ridefinisce attraverso processi di continuità e trasformazione, piuttosto che attraverso una ricostruzione da zero.
Salminen, H., von Bonsdorff, M.E., McPhee, D., & Heilmann, P. (2022)	The extended late career phase – examining senior nursing professionals	<i>Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal</i>	Lo studio distingue quattro traiettorie di transizione al pensionamento: 1) ricerca di equilibrio tra salute e carico di lavoro; 2) percorsi basati su soluzioni organizzative flessibili, come riduzione dell'orario e maggiore autonomia nella gestione de turni; 3) scelta di restare al lavoro fino all'età pensionabile; 4) orientamento a esprimere il proprio potenziale attraverso nuove opportunità, apprendimento continuo e rinnovamento professionale.

Manor, S., & Holland, R. (2022)	Retiring in a white coat: Doctors working after retirement	<i>Journal of Vocational Behavior</i>	Lo studio mostra che l'identità professionale dei medici resta centrale e investe la persona sul piano esistenziale. Il pensionamento è infatti vissuto come una transizione eterodiretta e come esperienza di declassamento simbolico, conseguente alla contrazione del riconoscimento sociale e del prestigio associato al ruolo.
Biron, D., & St-Jean, E. (2023)	Senior entrepreneurs: the impact of temporal perception on the entrepreneurial process	<i>Journal of Organizational Change Management</i>	Lo studio esplora come la percezione del tempo futuro – vissuto come aperto o limitato – influenzi le scelte di fine carriera. Analizza inoltre la relazione tra tempi dell'individuo e tempi dell'impresa, evidenziandone possibili allineamenti o scarti, ed esamina la transizione tra lavoro e pensione. Infine, approfondisce i processi generativi legati al passaggio di conoscenze e le strategie di uscita dall'attività imprenditoriale.
Mazumdar, B., Warren, A.M., & Brown, T.C. (2025)	The new meaning of retirement for bridge employees: Situating bridge employment through the lens of the Kaleidoscope Career Model	<i>Human Resource Development Quarterly</i>	Lo studio adotta il <i>Kaleidoscope Career Model</i> per analizzare il fenomeno del lavoro ponte. Le tre dimensioni del modello – autenticità, bilanciamento e sfida – sono impiegate per ricostruire motivazioni intrinseche, orientamenti valoriali e strategie di adattamento dei senior in questa fase di transizione.
Sousa-Ribeiro, M., Knudsen, K., Sverke, M., & Lindfors, P. (2025)	To work after retirement: a qualitative study among mental health nursing assistants	<i>Nordic Psychology</i>	I concetti emersi descrivono l'adattamento al pensionamento come un percorso graduale, che tende ad evitare discontinuità nette. La salute appare insieme come prerequisito e come esito favorevole del lavoro ponte. L'impegno lavorativo è sostenuto da motivazioni intrinseche dalla persistenza del senso di efficacia e competenza professionale.

Fonte: elaborazione degli autori.

4.2. L'esperienza del lavoro ponte

Questa sezione offre una descrizione dettagliata di alcuni temi chiave ricorrenti identificati attraverso l'analisi tematica dei lavori inclusi nel campione finale, rimandando per una tassonomia completa ad un lavoro di futura pubblicazione. Nello specifico, l'attenzione di questo capitolo è su tre assi fenomenologici emersi dal nostro dataset qualitativo:

- (1) Il lavoro ponte come dispositivo identitario;
- (2) Il *mentoring* come meccanismo generativo;
- (3) Digitalizzazione e ageismo tecnologico.

4.2.1. Il lavoro ponte come dispositivo identitario

Un nucleo tematico di particolare rilievo mostra che il lavoro ponte agisce spesso come dispositivo identitario, inteso come insieme di pratiche e ruoli attraverso cui le persone

preservano, rinegoziano o trasformano l'immagine di sé in una fase della vita potenzialmente esposta a discontinuità biografiche. In questa prospettiva, l'esperienza post-carriera non coincide con una scelta occupazionale ma diventa piuttosto un modo per governare la riorganizzazione del sé professionale e sociale, modulando il passaggio da una condizione di piena appartenenza al mondo del lavoro a forme di partecipazione più selettive e, spesso, più sostenibili (MacKenzie & Marks, 2019; Hutchings, Wilkinson & Brewster, 2022; Manor & Holland, 2022; Mazumdar, Warren & Brown, 2025).

Un primo snodo critico riguarda la percezione dell'uscita formale dal lavoro come evento potenzialmente minaccioso per la continuità di ruolo e per la riconoscibilità sociale, soprattutto quando interviene dopo carriere lunghe e fortemente identificanti. In tali situazioni, mantenere un ruolo, anche ridotto, può proteggere il passaggio verso la pensione da un rischio di "vuoto identitario", soprattutto quando la vita adulta è stata a lungo organizzata attorno alla centralità del lavoro (Ulrich & Brott, 2005; Luke, McIlveen & Perera, 2016). Questa circostanza è particolarmente evidente in contesti professionali in cui il lavoro non è soltanto una fonte di reddito, ma anche un principio regolatore di reputazione, status e relazioni. Le evidenze qualitative indicano che l'etichetta di "pensionato" non descrive semplicemente una condizione amministrativa, ma tende a evocare un'immagine di distacco, riduzione della centralità e perdita di riconoscimento, che alcuni partecipanti rifiutano o percepiscono come incompatibile con la propria concezione di sé (Manor & Holland, 2022). Quando ciò accade, il lavoro ponte non costituisce la mera prosecuzione di routine lavorative, bensì una resistenza simbolica ad una classificazione esterna percepita come riduttiva. Così inteso, esso consente di mantenere continuità con il passato professionale e, al tempo stesso, di introdurre cambiamenti selettivi nelle modalità di impegno lavorativo (Hutchings, Wilkinson & Brewster, 2022; Manor & Holland, 2022; Mazumdar, Warren & Brown, 2025).

Il tema della continuità attraversa numerosi studi del campione. Robert MacKenzie e Abigail Marks (2019) mostrano che, nel caso di ex ingegneri, l'attività successiva alla carriera principale, spesso svolta in forma consulenziale o a tempo parziale, non viene interpretata soltanto come opportunità occupazionale e fonte di reddito, ma come strumento per continuare a "essere ingegneri" in senso simbolico. Questo significa potersi sentire ancora parte di una comunità di specialisti, mantenendo coerenza tra la propria storia lavorativa e il presente ed evitando un distacco percepito come brusco e disorientante. Una dinamica analoga emerge in ambito accademico, dove Kate Hutchings, Adrian Wilkinson e Chris Brewster (2022) evidenziano che la disponibilità a restare attivi è spesso radicata nel legame con l'identità di studioso e con le pratiche che la sostengono, quali la partecipazione a conferenze, le collaborazioni progettuali e l'inserimento in reti scientifiche. Nel caso dei medici israeliani (Manor & Holland, 2022), la prosecuzione dell'esercizio professionale, nonostante il pensionamento formale, permette di respingere l'identità da pensionato e preservare l'identità di medico, come ben espresso attraverso la metafora del "tenersi stretto il camice bianco" richiamata dagli intervistati. In questo quadro, continuare a esercitare diviene uno strumento per costruire un'identità "intermedia" o "ibrida", in cui la persona può simultaneamente considerarsi in pensione ma ancora appartenente alla comunità professionale di riferimento, creando perciò un ponte non solo tra lavoro e non-lavoro, ma anche tra identità antecedenti e identità in trasformazione.

Queste evidenze indicano che la funzione identitaria del lavoro ponte si radica nella dimensione comunitaria dell'identità professionale (MacKenzie & Marks, 2019). Per molte persone, infatti, l'identità non è soltanto un'autodefinizione individuale ma anche appartenenza a mondi professionali, reti e comunità di pratica che offrono linguaggi condivisi e riconoscimento, contribuendo a stabilizzare e legittimare il sé professionale. In tale cornice, l'attività post-carriera può operare come spazio di legittimazione del valore personale e professionale, sostenendo l'immagine di sé come soggetti ancora produttivi e socialmente rilevanti (Mazumdar, Warren & Brown, 2025). La continuità non riguarda, quindi, soltanto ciò che si fa, ma anche il modo in cui si resta inseriti in un campo di relazioni e significati.

Il dispositivo identitario agisce inoltre sul piano delle pratiche quotidiane e dell'organizzazione del tempo. Diversi contributi mostrano che l'attività lavorativa nella fase di transizione aiuta a preservare routine, ritmi e abitudini che sostengono la continuità del sé. Se la

perdita improvvisa di una struttura quotidiana può essere vissuta come perdita di direzione, una continuità modulata, al contrario, consente di mantenere un orizzonte riconoscibile e, con esso, un senso di coerenza biografica (Hutchings, Wilkinson & Brewster, 2022; Biron & St-Jean, 2023). Tale evidenza è rilevante perché permette di ancorare l'identità non a una narrazione astratta, ma a pratiche e contesti concreti, nei quali relazioni, luoghi e impegni contribuiscono a mantenere stabile l'immagine di sé.

Un tratto ricorrente nei lavori è che la rinegoziazione identitaria non coincide sempre con un semplice mantenimento di elementi costitutivi della propria identità. In molti casi assume la forma di una trasformazione selettiva guidata da nuove priorità e da criteri valoriali riorganizzati. Diverse persone dichiarano di accettare attività successive alla carriera principale solo quando risultano coerenti con bisogni ridefiniti, privilegiando lavori percepiti come significativi e compatibili con nuove esigenze esistenziali (Mazumdar, Warren & Brown, 2021, 2025; Sousa-Ribeiro et al., 2025). In particolare, Bishakha Mazumdar, Amy M. Warren e Trevor C. Brown (2025) sottolineano che la scelta viene spesso orientata verso un'idea di lavoro meno legata al dovere e più connessa alla realizzazione personale. Ne deriva una transizione dal lavoro "per obbligo" al lavoro "per scelta", che rende le persone più selettive e più consapevoli nel definire termini, contenuti e confini del proprio impegno. Anche Hutchings, Wilkinson & Brewster (2022) mostrano che, in ambito accademico, l'attenzione non è tanto alla continuità piena con l'occupazione precedente quanto alla preservazione degli elementi identitari giudicati essenziali, mentre altri aspetti vengono lasciati sullo sfondo perché percepiti come meno desiderabili. Questa capacità di selezionare si riflette nella ricerca di opportunità che offrano congruenza valoriale, un uso adeguato delle competenze e una risonanza emotiva con interessi personali, come segnalano anche i contributi che richiamano la rilevanza della percezione di competenza e significatività del ruolo (Ulrich & Brott, 2005; Luke, McIlveen & Perera, 2016; McPhee & Schlosser, 2022; Salminen et al., 2022). In definitiva, l'aspettativa non è più quella di "continuare a lavorare" nel senso classico del termine, bensì di intraprendere attività che permettano di mantenere controllo sulla propria quotidianità, svilupparsi personalmente e restare socialmente connessi (Shacklock, Fulop & Hort, 2007; August, 2011; Furunes et al., 2015).

Da tali elementi emerge la centralità dell'autenticità, intesa come desiderio di allineare valori personali e ruoli lavorativi, privilegiando bisogni e interessi in una logica di autorealizzazione (August, 2011; Mazumdar, Warren & Brown, 2025). L'identità professionale viene così preservata in parte, perché alcuni elementi del passato continuano a generare senso e appartenenza, ma viene anche "filtrata", poiché altri aspetti vengono abbandonati quando associati a carichi e pressioni non più compatibili con le nuove priorità. Ne risulta un'identità più autonoma e deliberata, costruita attraverso scelte che integrano continuità e distacco senza risolversi in una rottura netta.

All'interno di questo quadro, la flessibilità assume un significato che va oltre la dimensione contrattuale o organizzativa. La possibilità di ridurre tempi, scegliere incarichi meno stressanti o modulare l'intensità dell'impegno consente di conciliare la tensione tra il bisogno di preservare identità e riconoscimento e l'esigenza di maggiore autonomia e qualità della vita (Ulrich & Brott, 2005; Shacklock, Fulop & Hort, 2007; Mazumdar, Warren & Brown, 2025). In tal modo diventa praticabile una continuità non totalizzante, nella quale la persona può restare nel mondo del lavoro senza esserne assorbita secondo le logiche della carriera tradizionale, proteggendo equilibrio personale e sostenibilità delle energie fisiche e mentali.

Un contributo interpretativo particolarmente utile è proposto da Anca M. Miron (2022), che individua tre processi capaci di coesistere nelle traiettorie di transizione. La continuità si manifesta quando attività e ruoli restano coerenti con la storia professionale; la conservazione emerge quando si mantengono simboli, pratiche e riconoscimenti del passato, soprattutto se l'uscita è vissuta come minaccia a status e appartenenza; infine, il cambiamento riguarda l'esplorazione di nuove forme di lavoro o nuovi ruoli integrati in una narrazione biografica che preserva elementi centrali del sé. La rilevanza di questa prospettiva risiede nel superamento di una lettura dicotomica, poiché mostra come i processi identitari possano intrecciarsi nella stessa traiettoria, dando luogo a configurazioni ibride e graduali.

In conclusione, questo nucleo tematico evidenzia che il lavoro ponte opera frequentemente come dispositivo identitario perché attenua la frattura tra “prima” e “dopo” e sostiene forme di continuità, trasformazione selettiva e ibridazione. Tale funzione si esprime nel mantenimento dell'appartenenza a comunità professionali, nella preservazione di status e riconoscimento, nella continuità delle pratiche quotidiane e nella possibilità di riorganizzare il rapporto con il lavoro secondo criteri più autonomi e coerenti con i valori individuali. Ne deriva una visione del pensionamento non come dissoluzione del sé professionale, ma come fase in cui il sé viene rinegoziato attraverso scelte lavorative selettive, capaci di preservare coerenza biografica e senso di appartenenza pur entro un processo di cambiamento.

4.2.2. Il *mentoring* come meccanismo generativo

Nei lavori qualitativi inclusi nella meta-sintesi, il *mentoring* emerge come un meccanismo chiave attraverso cui il lavoro ponte diventa desiderabile e sostenibile. L'affiancamento di colleghi più giovani, la condivisione di conoscenze maturate nel tempo e l'assunzione di ruoli di supporto e orientamento vengono descritti non soltanto come funzioni utili alle organizzazioni, ma come esperienze capaci di generare valore anche per chi le svolge. In più studi, tali pratiche appaiono come un modo per trasformare il patrimonio professionale accumulato in un contributo riconosciuto e socialmente spendibile, con effetti tangibili sul senso di utilità, sulla continuità di ruolo e sul benessere percepito nelle fasi successive all'uscita dall'occupazione principale (Furunes et al., 2015; Bengtsson & Flisbäck, 2021; Miron et al., 2022; Salminen et al., 2022).

Una prima evidenza riguarda la qualità dell'esperienza che il *mentoring* consente di costruire. Diversi contributi suggeriscono che, in questa fase della vita, la disponibilità a rimanere attivi si consolida soprattutto quando l'attività svolta è percepita come intrinsecamente significativa e non eccessivamente vincolante. In tale prospettiva, l'impegno non è sostenuto in via prioritaria da ragioni economiche, ma dalla possibilità di ricoprire un ruolo dotato di valore simbolico, relazionale e professionale (Shacklock, Fulop & Hort 2007; Bengtsson & Flisbäck, 2021; Mazumdar, Warren & Brown, 2021; Sousa-Ribeiro et al. 2025). Il *mentoring* risponde a questi criteri perché consente di restare presenti nel lavoro senza riprodurre necessariamente le pressioni tipiche della carriera piena, soprattutto quando assume forme compatibili con un impegno più modulato, come incarichi di affiancamento, consulenze o attività per progetti (Ulrich & Brott, 2005; Miron et al., 2022; Mazumdar, Warren & Brown, 2025). Anche quando il carico risulta contenuto, infatti, il significato attribuito alla pratica può restare elevato, proprio perché l'attività si colloca in un'area in cui l'esperienza viene riconosciuta e resa utile (Miron et al., 2022; Mazumdar, Warren & Brown, 2025).

Mattias Bengtsson e Maritas Flisbäck (2021) mostrano con particolare chiarezza che il *mentoring* non coincide con una trasmissione meccanica di nozioni tecniche. La pratica, infatti, richiede ascolto, sensibilità, capacità comunicative e una gestione attenta delle dimensioni emotive e interpersonali. In questa cornice, l'esperienza senior non è ridotta all'anzianità o al possesso di saperi consolidati ma si esprime nella capacità di tradurre quei saperi in orientamento per altri, costruendo una relazione fondata su fiducia e reciprocità. È proprio questa struttura relazionale a rendere la generatività osservabile sul piano empirico: il bisogno di contribuire, sostenere e lasciare traccia si manifesta come risultato di una relazione che rende l'esperienza condivisibile e incorporabile nelle traiettorie altrui, più che come semplice disposizione individuale (Erikson, 1950; Bengtsson & Flisbäck, 2021). L'affiancamento appare particolarmente adatto a mobilitare competenze tacite e conoscenze situate, difficili da formalizzare e spesso distintive dell'esperienza professionale di lungo periodo. La possibilità di trasferire questo patrimonio consente di preservare un legame con ciò che è stato costruito nel tempo e di trasformarlo in contributo concreto, attenuando la percezione dell'uscita come dispersione di competenze e significati (Furunes et al., 2015; Salminen et al., 2022).

Il tema della “restituzione” chiarisce ulteriormente questa dinamica. Trude Furunes et al. (2015) evidenziano che la scelta di continuare o rientrare in attività dopo l'età pensionabile è più

probabile quando le persone percepiscono di poter essere utili e apprezzate; quando, al contrario, il contesto non riconosce il contributo o la persona avverte di non poter più incidere, aumenta la propensione al ritiro definitivo. In questo quadro, il *mentoring* rappresenta una forma di contributo immediatamente leggibile, perché rende visibile l'impatto dell'esperienza attraverso l'aiuto dato ad altri e il sostegno ai processi di apprendimento e inserimento (Furunes et al., 2015; Bengtsson & Flisbäck, 2021). L'utilità, in tali casi, non viene soltanto percepita ma viene riconosciuta nella relazione e confermata dall'effetto che essa produce.

Una terza evidenza riguarda la dimensione di riconoscimento reciproco che l'affiancamento tende ad attivare. Le narrazioni riportate negli studi indicano che l'attività successiva al pensionamento è spesso desiderata anche perché consente di mantenere relazioni e forme di inclusione sociale, riducendo il rischio di isolamento e la perdita di routine significative (Luke, McIlveen & Perera, 2016; Bengtsson & Flisbäck, 2021). Il *mentoring* amplifica questa funzione perché colloca il lavoratore senior in una relazione in cui la presenza non è meramente "residuale", ma viene valorizzata come risorsa e dove la stima non deriva soltanto dalla posizione formale o dal titolo professionale, ma dal contributo effettivo alla crescita e al lavoro altrui, elemento che rafforza utilità percepita, competenza e appartenenza.

Gli studi, tuttavia, suggeriscono di evitare una lettura idealizzante della pratica. Il fatto che il *mentoring* emerga come dimensione centrale non implica che esso sia sempre vissuto come scelta pienamente libera o come esperienza automaticamente positiva. In contesti segnati da riduzione di opportunità o da rischio di marginalizzazione, infatti, la disponibilità ad assumere ruoli di affiancamento può essere interpretata anche come strategia per preservare visibilità e riconoscimento, soprattutto quando altre forme di contributo risultano meno accessibili o meno valorizzate (Shacklock, Fulop & Hort 2007; Furunes et al., 2015). In tali situazioni, la generatività intesa come desiderio di sostenere altri e trasmettere competenze può convivere con un bisogno di legittimazione, legata al proprio posizionamento e alla possibilità di continuare a essere considerati una risorsa significativa.

Le evidenze sulle barriere organizzative rafforzano ulteriormente l'importanza di questo punto. Kate Shacklock, Liz Fulop e Linda Hort (2007) segnalano la frequente assenza di pianificazione da parte dei datori di lavoro nel considerare i lavoratori anziani come risorsa potenziale. Ne conseguono la mancanza di dispositivi strutturati di transizione e una disponibilità limitata di ruoli coerenti con le preferenze di chi sarebbe propenso a restare attivo. In simili contesti, il *mentoring* può diventare una soluzione praticabile perché facilmente giustificabile in termini di utilità organizzativa; tuttavia, se proposto in modo informale o strumentale, rischia di non ricevere un riconoscimento proporzionato al suo impatto. La letteratura suggerisce, infatti, che la generatività non dipende soltanto dalla motivazione individuale, ma anche dalla possibilità che il ruolo sia reso visibile e legittimo, evitando che l'affiancamento venga percepito come richiesta implicita o come attività aggiuntiva non riconosciuta. In assenza di tale riconoscimento, la base motivazionale che rende il *mentoring* una forma di partecipazione "di qualità" può indebolirsi.

Un ulteriore aspetto che emerge dalla letteratura è che tale pratica relazionale, nelle traiettorie post-pensionamento, non riguarda esclusivamente la trasmissione unidirezionale di competenze. Anche quando il focus è sull'orientamento dei più giovani, il processo implica spesso una trasformazione reciproca, perché la relazione espone il mentore a nuovi modi di lavorare e a nuove pratiche. In questa prospettiva, il *mentoring* non si configura come un semplice trasferimento di capitale di esperienza, ma una relazione che mantiene vivo l'apprendimento e rafforza la percezione di essere ancora dentro un flusso professionale dinamico.

Nel complesso, il *mentoring* risulta centrale perché condensa in un'unica pratica molte delle dimensioni che rendono la prosecuzione lavorativa dopo il pensionamento significativa. Esso, infatti, permette di trasformare competenze in valore condiviso, di mantenere relazioni e riconoscimento, di contribuire in modo visibile e di farlo spesso entro forme di impegno modulabili e sostenibili. La sua valenza generativa risiede, perciò, nella capacità di mantenere attivo un circuito intergenerazionale di competenze e significati, attraverso cui ciò che è stato costruito nella carriera continua a produrre valore. Al tempo stesso, la letteratura evidenzia che tale potenziale dipende dalla qualità delle condizioni di riconoscimento e legittimazione entro cui

la relazione viene collocata, poiché solo in presenza di tali condizioni la generatività può affermarsi pienamente senza ridursi a semplice estrazione di competenze.

4.2.3. Digitalizzazione e ageismo tecnologico

Il terzo nucleo tematico riguarda il ruolo della tecnologia nelle attività lavorative successive al pensionamento e la sua capacità di favorire, oppure ostacolare, la permanenza nel lavoro. Le evidenze mostrano che la digitalizzazione non agisce come elemento neutrale; al contrario, incide sulla qualità dell'esperienza post-carriera e, in alcuni casi, influenza la possibilità stessa di accedere a nuove opportunità. Questo nodo risulta particolarmente significativo perché mette in relazione motivazioni e condizioni di praticabilità. Molte persone, infatti, scelgono di restare attive per motivazioni intrinseche e identitaria ma tali motivazioni possono indebolirsi quando l'ambiente digitale viene percepito come ostile o quando l'innovazione è culturalmente associata alla giovinezza (Furunes et al., 2015; Mazumdar, Warren & Brown, 2021).

Una prima evidenza riguarda il modo in cui la digitalizzazione può trasformarsi in criterio implicito di legittimazione. L'ambiente tecnologico non è descritto solo come insieme di nuove competenze richieste. In diversi contributi emerge anche come segnale che definisce chi è ritenuto ancora adatto a restare nel mondo del lavoro. Mazumdar, Warren e Brown (2021) richiamano esplicitamente il rischio che l'aspettativa di piena padronanza digitale diventi un filtro selettivo, generando forme sottili di discriminazione legate all'età. In questa prospettiva, l'ageismo tecnologico non coincide necessariamente con esclusioni manifeste ma viene esercitato in modo indiretto attraverso aspettative diffuse, prassi organizzative e rappresentazioni che associano competenza digitale e innovazione a un'età giovane. Ne deriva che alcuni lavoratori maturi si trovano nella posizione di dover dimostrare ripetutamente di essere aggiornati, anche quando ciò non è essenziale per svolgere efficacemente il ruolo, con un impatto potenzialmente negativo sul senso di controllo e sulla continuità della propria identità professionale.

Una seconda evidenza riguarda la dimensione soggettiva con cui questa pressione viene vissuta. Hutchings, Wilkinson & Brewster (2022) riportano narrazioni in cui la digitalizzazione del lavoro viene percepita come fonte di tensione identitaria. Alcuni partecipanti si descrivono come appartenenti alla "vecchia scuola" oppure esprimono sollievo per non essere costretti a utilizzare sistemi informatici. Queste rappresentazioni indicano che, quando la competenza professionale è stata costruita in contesti nei quali la padronanza si dimostrava attraverso pratiche diverse, l'accelerazione digitale può essere interpretata come uno spostamento delle regole del gioco e, talvolta, come rischio di obsolescenza sul piano simbolico. La stessa ricerca, tuttavia, invita a evitare una lettura deterministica che colleghi automaticamente età e difficoltà tecnologica. Al riguardo, gli autori descrivono anche casi di lavoratori maturi che diventano punti di riferimento nell'uso delle tecnologie, fino ad assumere ruoli informali di supporto e formazione per altri colleghi. Tali risultati suggeriscono che le competenze digitali dipendono meno dall'età in sé e più dalle condizioni che favoriscono, oppure scoraggiano, apprendimento e fiducia.

Accanto a queste traiettorie positive, emergono anche esperienze in cui l'inadeguatezza tecnologica, reale o percepita, genera disagio e isolamento, fino a produrre riorganizzazioni del ruolo scelte in modo difensivo. In questi casi il problema non è solo tecnico ma si configura come una risposta a uno stigma implicito di "obsolescenza" che può incidere sul modo in cui la persona si colloca nel contesto. Qui assume particolare rilievo il ruolo degli stereotipi nella produzione dell'esclusione. Furunes et al. (2015) osservano che i lavoratori anziani vengono talvolta considerati meno capaci di apprendere o meno flessibili nell'acquisizione di nuove competenze. Presupposti di questo tipo possono attivare dinamiche auto-rinforzanti. Se l'organizzazione investe meno nella formazione dei senior o li indirizza lontano da ruoli in cui la tecnologia è rilevante, lo spazio di opportunità si restringe e finisce per confermare, a posteriori, lo stereotipo iniziale. In questo senso l'ageismo tecnologico non opera soltanto a livello di giudizi individuali, ma diventa una proprietà emergente di decisioni organizzative e di cornici culturali.

Questo processo si collega alla possibilità che gli stereotipi vengano interiorizzati e influenzino autopercezione, aspettative, scelte e comportamenti (Levy, 2009). Nel contesto post-

pensionamento tale dinamica assume un peso specifico perché la prosecuzione dell'attività lavorativa è spesso più selettiva e più facilmente reversibile. Di conseguenza, quando l'ambiente viene percepito come giudicante o stigmatizzante e la tecnologia diventa terreno di valutazione implicita, la persona può scegliere di ridurre l'impegno o di ritirarsi del tutto, anche in presenza di motivazioni identitarie e intrinseche che, in condizioni diverse, sosterrrebbero la continuità lavorativa.

Nel complesso, il ruolo della tecnologia nelle attività post-pensionamento appare ambivalente e strettamente connesso alle dinamiche di riconoscimento. Da un lato, la digitalizzazione può ampliare opportunità e sostenere forme di continuità, soprattutto quando è accompagnata da pratiche di apprendimento e da contesti collaborativi. Dall'altro lato, la stessa digitalizzazione può diventare un dispositivo selettivo che alimenta esclusione simbolica e rafforza stereotipi di scarsa adattabilità, producendo forme di ageismo tecnologico spesso implicite e difficili da identificare in modo immediato.

5. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE

Pur senza ambire ad un'analisi esauriente, il lavoro condotto sinora ha consentito di mettere a fuoco alcuni snodi interpretativi centrali nella transizione dall'occupazione principale alle diverse forme di attività successive al pensionamento. Le evidenze raccolte hanno contribuito a ricomporre un campo di ricerca ancora caratterizzato da risultati dispersi, frammentati e, dunque, difficilmente comparabili quando il fenomeno viene considerato come processo. Nello specifico, i primi risultati della meta-sintesi qualitativa hanno consentito l'individuazione di alcuni temi ricorrenti che attraversano le esperienze dei partecipanti, con particolare riferimento alla dimensione identitaria del lavoro ponte, alla capacità generativa del *mentoring* e alla presenza di barriere all'adozione di questa pratica lavorativa da parte dei senior legate alla tecnologia. La ricerca ha inoltre elaborato alcune implicazioni utili per orientare politiche organizzative più attente alle differenze legate all'età e capaci di sostenere percorsi di transizione coerenti con la pluralità dei profili senior.

Sul piano teorico, i temi emersi evidenziano la natura multidimensionale del lavoro ponte e rafforzano l'idea che questa fase di transizione vada interpretata come ambito di negoziazione piuttosto che come semplice esito amministrativo, in cui gli individui ristrutturano attivamente il proprio ruolo e la propria identità. Le traiettorie appaiono fortemente diversificate e sensibili al contesto, in linea con la prospettiva del corso di vita, che sottolinea l'intreccio tra biografia, norme sociali e condizioni istituzionali (Elder, Johnson & Crosnoe, 2003). In molte narrazioni, la scelta di restare attivi si colloca dentro storie personali in cui il momento giusto per ritirarsi non è dato una volta e per tutte, ma viene rinegoziato alla luce di eventi, vincoli e opportunità, inclusa l'aspettativa culturale di andare in pensione a una certa età. In questo quadro, la teoria della continuità trova un riscontro concreto nel bisogno, richiamato dagli intervistati, di mantenere un filo tra passato e presente e di evitare transizioni brusche che mettano a rischio coerenza biografica e senso di sé (Atchley, 1989). La teoria della selettività socioemotiva (Carstensen, 1992, 1995) offre, a sua volta, una chiave di lettura per comprendere la frequente centralità delle motivazioni intrinseche in età matura: al restringersi dell'orizzonte temporale percepito, cresce l'attenzione per attività emotivamente significative e diminuisce il peso delle ricompense esterne, soprattutto quando la sicurezza economica non è più l'elemento dominante. Ciò non implica che il lavoro post-pensionamento produca benefici in modo uniforme dal momento che la qualità dell'esperienza, le condizioni in cui si svolge e il grado di controllo percepito ne definiscono gli esiti. Infine, la teoria SOC (Selezione, Ottimizzazione, Compensazione) permette di comprendere come i pensionati che si impegnano in occupazioni ponte non solo ridefiniscono le aspettative di ruolo e accettano livelli di sfida inferiori in funzione di un nuovo equilibrio tra interessi professionali e dimensioni relazionali, ma selezionano ruoli che permettono di valorizzare l'esperienza accumulata, ottimizzano le competenze specialistiche sviluppate nel corso della

carriera e compensano eventuali limitazioni attraverso modalità lavorative più flessibili e adattate alle proprie esigenze (Baltes & Rudolph, 2013).

Un contributo teorico rilevante che emerge dalla meta-sintesi riguarda la configurazione dell'identità ibrida di chi è, al tempo stesso, pensionato e lavoratore. Si tratta di una figura concettuale che esprime la tensione tra due esigenze diverse: da un lato, mantenere la continuità lavorativa sostenendo l'appartenenza ad una comunità professionale e preservare un riconoscimento socialmente rilevante; dall'altro, ridurre in modo selettivo l'impegno lavorativo per tutelare autonomia, tempo personale e libertà di scelta. In questa tensione, che non si risolve in una semplice alternativa tra permanenza e uscita, si coglie un processo di riorganizzazione identitaria, che richiama affinità con la *career construction theory* (Savickas, 2005), nella misura in cui la fase post-carriera può diventare un passaggio per ridefinire il proprio percorso e integrare il nuovo ruolo entro una trama biografica coerente. Le evidenze mostrano, infatti, che il lavoro successivo alla carriera principale può assumere una varietà di significati. Per alcuni, rappresenta lo spazio per realizzare attività rimandate a lungo; per altri assicura un senso di compiutezza al proprio itinerario, ad esempio attraverso la trasmissione di competenze o la conclusione di progetti lasciati in sospeso.

I risultati delle ricerche analizzate aprono nuove traiettorie di ricerca, tra cui la comprensione del peso delle differenze individuali nella propensione a cercare e mantenere un'occupazione ponte, nonché il ruolo di orientamenti personali legati alla generatività o al *mentoring*. Rispetto a quest'ultimo tema, in particolare, una chiave utile per integrare i vari elementi emersi dall'analisi tematica è offerta dal modello multidimensionale dell'occupabilità proposto da Sullivan e Al Ariss (2019), che include capitale umano, capitale sociale, motivazione di carriera e identità. Il *mentoring* attraverso tutte queste dimensioni dal momento che esso consente di valorizzare competenze e reti, sostiene una motivazione legata al desiderio di lasciare un segno e, soprattutto, preserva una definizione di sé coerente con la storia professionale anche in una fase di transizione. Tale lettura aiuta a comprendere perché l'affiancamento risulti spesso centrale nelle traiettorie post-pensionamento, non solo come scelta di attività, ma come modalità di permanenza che rende possibile mantenere continuità identitaria.

Sul versante organizzativo, gli studi mettono in luce un insieme di ostacoli che non riguardano esclusivamente i lavoratori maturi, ma configurano un costo anche per le organizzazioni, perché alimentano dispersione di competenze e riducono le possibilità di trasferimento di conoscenze. Anche il supporto istituzionale appare frammentario. Servizi come la pianificazione pre-pensionamento o i centri per l'impiego per adulti risultano spesso inaccessibili, poco conosciuti o inadatti a rispondere alle esigenze specifiche dei lavoratori senior (Ulrich & Brott, 2005; Luke, McIlveen & Perera, 2016; Sousa-Ribeiro et al., 2025). Ne deriva l'esigenza di un cambiamento di prospettiva nella gestione delle risorse umane, che non tratti l'età come problema da contenere, ma come dimensione da integrare in modo strategico nella progettazione dei percorsi. Ciò richiede interventi che rendano praticabile la permanenza o il rientro in forme sostenibili, attraverso adattamento dei ruoli, contrasto agli stereotipi interni, supporti mirati nelle fasi di transizione e sistemi di valutazione che riconoscono anche risultati legati al trasferimento di know-how e all'inclusione delle persone mature. Al riguardo, sebbene alcune pratiche esistano già, come programmi di uscita graduale o bacini di ex dipendenti da coinvolgere su progetti, esse risultano ancora fortemente circoscritte.

Il tema tecnologico si colloca in modo trasversale tra le barriere emergenti. La digitalizzazione può ampliare opportunità, ma può anche trasformarsi in un criterio selettivo implicito, soprattutto quando l'ambiente di lavoro associa innovazione e competenza digitale a un'idea stereotipata di giovinezza. Per evitare che l'aggiornamento tecnologico diventi una barriera silenziosa, è utile intervenire su più piani. Anzitutto, la progettazione dei ruoli dovrebbe chiarire con precisione i requisiti effettivamente necessari e prevedere supporti realistici, inclusi tempi di apprendimento, possibilità di adattamento dei compiti e strumenti che facilitino l'uso dei sistemi digitali, evitando che la maturità digitale venga considerata un requisito scontato (Hutchings, Wilkinson & Brewster, 2022). In secondo luogo, percorsi formativi mirati e privi di stigma possono riconoscere che i modi di apprendere non sono uniformi e che le traiettorie di aggiornamento possono differire senza compromettere l'efficacia. Un ulteriore elemento riguarda la dimensione relazionale

valorizzabile attraverso programmi di scambio intergenerazionale, inclusi dispositivi di *reverse mentoring*, che possono ridurre gerarchie simboliche e favorire legittimazione reciproca, valorizzando simultaneamente competenze tacite dei senior e competenze digitali dei giovani (Gadomska-Lila, 2020)). Infine, le politiche organizzative di pari opportunità e inclusione, quando dotate di obiettivi, indicatori e responsabilità chiare, possono contrastare in modo più sistematico forme di esclusione legate non solo all'età ma anche all'intreccio con genere ed etnia, che spesso rende tali dinamiche meno visibili e più difficili da riconoscere (August, 2011; Mazumdar, Warren & Brown, 2025).

Nel complesso, la meta-sintesi suggerisce che, quando sostenuta da politiche organizzative coerenti, il lavoro ponte può configurarsi come una soluzione vantaggiosa per le persone e, al contempo, per le organizzazioni. I lavoratori possono trarre benefici psicologici e identitari, oltre che economici, mentre le organizzazioni possono valorizzare competenze dei senior e sostenere il trasferimento di conoscenze che altrimenti rischierebbero di andare disperse. Tuttavia, affinché tali benefici si manifestino con maggiore regolarità appare necessario promuovere un contesto culturale e organizzativo che riconosca la pluralità delle traiettorie di fine carriera e consideri l'attività in età matura come possibilità ordinaria e legittima e non come eccezione da giustificare.

6. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Alcover, C.M. (2016). Bridge employment: Transitions from career employment to retirement and beyond. In Parry, M. & McCarthy, J. (eds.), *The Palgrave handbook of age diversity and work* (pp. 225-262). Palgrave Macmillan UK.
- Atchley, R.C. (1989). A continuity theory of normal aging. *The gerontologist*, 29(2), pp. 183-190.
- August, R.A. (2011). Women's later life career development: Looking through the lens of the kaleidoscope career model. *Journal of Career development*, 38(3), pp. 208-236.
- Bajelan, M., Danaei, A., & Mehdiabadi, A. (2025). Bridge employment approach for return to work: a systematic review for model development. *International Journal of Organizational Analysis*, 33(7), pp. 1670-1701.
- Baltes, B.B., & Rudolph, C.W. (2013). The theory of selection, optimization, and compensation. In Wang, M. (ed.). *The Oxford handbook of retirement* (pp. 88-101). Oxford University Press.
- Bakker, A.B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), pp. 309-328.
- Beehr, T.A. (2014). To retire or not to retire: That is not the question. *Journal of Organizational Behavior*, 35(8), pp. 1093-1108.
- Beehr, T.A., & Bennett, M.M. (2015). Working after retirement: Features of bridge employment and research directions. *Work, Aging and Retirement*, 1(1), pp. 112-128.
- Bengtsson, M., & Flisbäck, M. (2021). Existential driving forces to work after retirement: The example of physicians' mentoring. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 11(4), pp. 23-41. <https://doi.org/10.18291/njwls.127776>
- Biron, D., & St-Jean, E. (2023). Senior entrepreneurs: the impact of temporal perception on the entrepreneurial process. *Journal of Organizational Change Management*, 36(2), pp. 389-410.
- Carlstedt, A. B., Brushammar, G., Bjursell, C., Nystedt, P., & Nilsson, G. (2018). A scoping review of the incentives for a prolonged work life after pensionable age and the importance of "bridge employment". *Work*, 60(2), 175-189.
- Carstensen, L.L. (1992). Social and emotional patterns in adulthood: Support for socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 7(3), pp. 331-338. doi:10.1037/0882-7974.7.3.331.
- Carstensen, L.L. (1995). Evidence for a life-span theory of socioemotional selectivity. *Current directions in Psychological science*, 4(5), pp. 151-156.
- Elder Jr, G. H., Johnson, M. K., & Crosnoe, R. (2003). The emergence and development of life course theory. In *Handbook of the life course* (pp. 3-19). Boston, MA: Springer US.
- Erikson, E.H. (1950). Growth and crises of the "healthy personality". In Senn, M.J.E. (ed.), *Symposium on the healthy personality* (pp. 91-146). Josiah Macy, Jr. Foundation.

- Feldman, D.C. (1994). The decision to retire early: A review and conceptualization. *The Academy of Management Review*, 19(2), pp. 285-311.
- Furunes, T., Mykletun, R.J., Solem, P.E., de Lange, A.H., Syse, A., Schaufeli, W.B., & Ilmarinen, J. (2015). Late career decision-making: A qualitative panel study. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), pp. 284-295. doi:10.1093/workar/wav011
- Gadomska-Lila, K. (2020). Effectiveness of reverse mentoring in creating intergenerational relationships. *Journal of Organizational Change Management*, 33(7), 1313-1328.
- Garcia, P.R.J.M., Amarnani, R.K., Bordia, P., & Restubog, S.L.D. (2021). When support is unwanted: The role of psychological contract type and perceived organizational support in predicting bridge employment intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 125, 103525. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103525>
- Hoon, C. (2013). Meta-synthesis of qualitative case studies: An approach to theory building. *Organizational research methods*, 16(4), pp. 522-556.
- Hutchings, K., Wilkinson, A., & Brewster, C. (2022). Ageing academics do not retire-they just give up their administration and fly away: A study of continuing employment of older academic international business travellers. *The International Journal of Human Resource Management*, 33(7), pp. 1296-1325. <https://doi.org/10.1080/09585192.2020.1754882>
- Levy, B. (2009). Stereotype embodiment: A psychosocial approach to aging. *Current directions in psychological science*, 18(6), 332-336.
- Long, H. A., French, D. P., & Brooks, J. M. (2020). Optimising the value of the critical appraisal skills programme (CASP) tool for quality appraisal in qualitative evidence synthesis. *Research Methods in Medicine & Health Sciences*, 1(1), 31-42.
- Luke, J., McIlveen, P., & Perera, H.N. (2016). A thematic analysis of career adaptability in retirees who return to work. *Frontiers in psychology*, 7, 193. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00193>
- MacKenzie, R., & Marks, A. (2019). Older workers and occupational identity in the telecommunications industry: Navigating employment transitions through the life course. *Work, Employment and Society*, 33(1), pp. 39-55.
- Manor, S., & Holland, R. (2022). Retiring in a white coat: Doctors working after retirement. *Journal of Vocational Behavior*, 133, 103678. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103678>
- Mansour, S., & Tremblay, D. G. (2019). What strategy of human resource management to retain older workers?. *International Journal of Manpower*, 40(1), pp. 135-153.
- Mazumdar, B. (2018). *Outcomes of bridge employment: a mixed method examination of retirees' expectations and experiences* (Doctoral dissertation, Memorial University of Newfoundland). <https://hdl.handle.net/20.500.14783/1411>
- Mazumdar, B., Warren, A.M., & Brown, T.C. (2021). Bridge employment: Understanding the expectations and experiences of bridge employees. *Human Resource Management Journal*, 31(2), pp. 575-591.
- Mazumdar, B., Warren, A. M., & Brown, T. C. (2025). The new meaning of retirement for bridge employees: Situating bridge employment through the lens of the Kaleidoscope Career Model. *Human Resource Development Quarterly*, 36(1), pp. 89-112.
- McPhee, D.M., & Schlosser, F.K. (2022). Executive competencies and individual ambidexterity: shaping late-career transition to Canada's recreational cannabis industry. *Career Development International*, 27(3), pp. 325-342. <https://doi.org/10.1108/CDI-08-2021-0205>.
- Miron, A.M., Branscombe, N.R., Ball, T.C., McFadden, S.H., & Haslam, C. (2022). An interpretative phenomenological analysis of social identity transition in academic retirement. *Work, Aging and Retirement*, 8(1), pp. 82-97.
- Müller, A., De Lange, A., Weigl, M., Oxfart, C., & Van der Heijden, B. (2013). Compensating losses in bridge employment? Examining relations between compensation strategies, health problems, and intention to remain at work. *Journal of Vocational Behavior*, 83(1), pp. 68-77.
- Noblit, G. W., & Hare, R. D. (1988). *Meta-ethnography: Synthesizing qualitative studies*. Sage publications.
- Rau, B.L., & Adams, G.A. (2005). Attracting retirees to apply: Desired organizational characteristics of bridge employment. *Journal of Organizational Behavior: The International*

- Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 26(6), pp. 649-660.
- Rudolph, C.W., De Lange, A.H., & Van der Heijden, B. (2014). Adjustment processes in bridge employment: Where we are and where we need to go. In Bal, P.M., Kooij, D.T.A.M., & Rousseau, D.M. (eds.). *Aging workers and the employee-employer relationship* (pp. 221-242). Cham: Springer International Publishing.
- Salminen, H., von Bonsdorff, M.E., McPhee, D., & Heilmann, P. (2022). The extended late career phase – examining senior nursing professionals. *Qualitative Research in Organizations and Management: An International Journal*, 17(2), pp. 183-200.
- Sandelowski, M., Barroso, J., & Voils, C. I. (2007). Using qualitative metasummary to synthesize qualitative and quantitative descriptive findings. *Research in nursing & health*, 30(1), 99-111.
- Savickas, M.L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1(1), pp. 42-70.
- Shacklock, K., Fulop, L., & Hort, L. (2007). Managing older worker exit and re-entry practices: A ‘revolving door’?. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 45(2), pp. 151-167.
- Shultz, K.S. (2003). Bridge employment: Work after retirement. In Adams, G.A., & Beehr, T.A. (eds.). *Retirement: Reasons, processes, and results* (pp. 214-241). Springer Publishing Company, Inc.
- Sousa-Ribeiro, M., Knudsen, K., Sverke, M., & Lindfors, P. (2025). To work after retirement: a qualitative study among mental health nursing assistants. *Nordic Psychology*, 77(3), pp. 200-226.
- Sullivan, S.E., & Al Ariss, A. (2019). Employment after retirement: A review and framework for future research. *Journal of Management*, 45(1), pp. 262-284.
- Ulrich, L.B., & Brott, P.E. (2005). Older workers and bridge employment: Redefining retirement. *Journal of employment counseling*, 42(4), pp. 159-170.
- Wang, M., & Shultz, K.S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36(1), pp. 172-206.
- Wang, M., Zhan, Y., Liu, S., & Shultz, K.S. (2008). Antecedents of bridge employment: a longitudinal investigation. *Journal of applied Psychology*, 93(4), pp. 818-830.

Capitolo 4

Relational well-being and loneliness: evidence from Italian seniors

FEDERICO COMES^b, MARTINA MENON^b, FEDERICO PERALI^b, MATTEO MOSCATELLI^a, SARA NANETTI^a

^a Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Sociologia, Largo A. Gemelli 1, 20123, Milano, Italia

^b Università di Verona, Dipartimento di Scienze economiche, via Cantarane, 24, 37129 Verona, Italia

corresponding authors: sara.nanetti@unicatt.it, federico.perali@univr.it

ABSTRACT

During the COVID-19 pandemic, the Italian welfare system appears to have effectively mitigated the economic impact of the pandemic on the older people, regardless of income or place of residence. However, in preventing and treating the intangible aspects related to the noncognitive, affective, and relational domains of the senior, Italian policies were limited. This study analyses the importance of these hidden dimensions of loneliness and frailty in a nationally representative sample of a particularly frail population group – the over 74s. The research analyzed various dimensions of loneliness, including the social dimension, which is related to interpersonal relationships and ties with other people, and the technological dimension, which focuses on the impact of the Internet and technology on individual and collective levels of loneliness. Loneliness, particularly among older individuals, can have a significant impact on both physical and mental health. It increases the risk of cardiovascular disease, weakens the immune system, and causes sleep disorders. It also promotes the onset of depression, anxiety, and cognitive decline, while undermining overall psychological well-being and quality of life.

KEYWORDS: multidimensional loneliness, ageing, social network, relational wellbeing.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.25_04

ISBN: 978-88-98193-40-0

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Comes, F., Menon, M., Perali, F., Moscatelli, M., & Nanetti, S. (2026). Relational well-being and loneliness: evidence from Italian seniors. In D'Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (cur.). *Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50. Riflessioni e politiche per il benessere in una società che invecchia* (pp. 63-90). Quaderni IRCrES 25. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25_04

* 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.

† Acknowledgements: We thank Donatella Bramanti, Margherita Lanz, Camillo Regalia, and Fabio Ferrucci for their valuable research suggestions and the participants to the REDESIGN conferences held in Verona (February 18 and 19, 2022), Milan (May 29, 2022), IFAD Conference in Rome (June 24 2022), ICABR Conference in Bologna (July 8 2022) and Center of Studies and Researches on the Family Conference (Catholic University) in Milan (June 6 2023), Fiscal Policy Analysis Unit – JRC Seminar Series, June 18, 2025.

1 INTRODUCTION

The Covid-19 pandemic has had a diverse impact on the lifestyle and quality of life of different population groups. The older people have been particularly affected by both the physical and the more indirect and less tangible effects on mental and emotional health. From a sociological point of view, the pandemic has functioned as a “stress test” for the relational infrastructures of society (Bagnasco 1999), showing how social bonds – often invisible and taken for granted – are decisive for well-being and resilience. The cohort of the older over the age of 74 is more economically protected than other populations still in the labor market and probably better equipped in terms of mental health than, for example, the adolescent group (Schinka et al. 2012). Yet this protection is not only individual but socially situated: it depends on welfare regimes, cultural models of ageing, and family solidarity, which vary across contexts and play a crucial role in shaping experiences of vulnerability.

The long periods of enforced isolation during the pandemic significantly reduced opportunities for direct relationships between people. The use of new digital technologies that enable social interactions at distance cannot replace the demand for emotionally close relationships or to help those in need directly. In sociological terms, this highlights the limits of “networked individualism” (Wellman, 2001): digital ties can maintain a sense of connectedness, but they cannot substitute the embodied, face-to-face interactions that sustain trust, intimacy, and care. This dimension of fragility is amplified in people living alone, who in many cases may also suffer from loneliness. The household structure thus becomes not only a demographic fact but a determinant of relational well-being, reinforcing the role of family forms and gendered trajectories in the production of social inequalities in later life.

The significant increase in the proportion of older people in the total population since the Industrial Revolution has been a great success in the history of civilization, but also a challenge for modern societies. More people are reaching old age and are inevitably becoming frailer. In 2019, Italy was the European country with the highest proportion of older people: 22.8% of the total population was older than 65, an increase of 2.5 percentage points in 10 years (Eurostat 2020). This demographic transformation is not neutral: it reshapes intergenerational contracts, redistributes care responsibilities, and forces welfare systems and communities to renegotiate the place of older people in the social fabric (Gilleard & Higgs, 2000).

Loneliness is a subjective condition related to the difference between the desire for social contacts and what they get. People need people. There is a saying that a person can survive three minutes without air, three days without water, three weeks without food, ... and three months without companionship. From a sociological perspective, loneliness is not only a matter of individual perception, but a relational deficit embedded in structural and cultural contexts. Maintaining friendships can be an important factor in well-being, while chronic loneliness and social isolation – distinct but related conditions – have been linked to higher rates of heart disease, Alzheimer’s disease, and depression and anxiety, which can also lead to extreme gestures. Many public health studies report that mortality rates associated with loneliness are comparable to obesity and smoking. Beyond health outcomes, however, loneliness can also be seen as a marker of the “individualization” processes described by Ulrich Beck and Elisabeth Beck-Gernsheim (2002), whereby the weakening of traditional social bonds leaves individuals more exposed to existential uncertainty and relational fragility.

In Europe, more older people live in one-person households, especially women, who represent a particularly vulnerable group in society, at risk of poverty and social exclusion. In Italy, this increase is driven by the rise in the proportion of single people aged 45-64 from 24.2% in 2010 to 31.9% in 2020. Almost half of the population over 65 is single, although the proportion has remained stable over the last decade: 48.5% in 2010, 48.4% in 2020. In 2020, 62% of women over 65 were single, compared to 30.5% of men in the same age group (Eurostat, 2020). These figures are not only demographic trends but reflect broader gender inequalities: women’s longer

life expectancy intersects with lower pensions, widowhood, and weaker economic protection, producing a higher risk of solitude and social exclusion. From a sociological lens, the feminization of ageing is thus central to understanding the structural roots of loneliness.

In order to capture the complexity of the socioeconomic and psychological consequences of the pandemic in the subpopulation of older people over 74 years of age in Italy, a questionnaire was designed based on Urie Bronfenbrenner's (1977; 1979) socio-ecological model, which takes into account, with a holistic approach, the complex interaction between the factors of the individual and his relationships with family, community and society (Bronfenbrenner & Ceci, 1994). This theoretical choice underscores the need to view loneliness not as an isolated phenomenon but as the outcome of multiple, interrelated layers of social life: microsystems (family and peers), mesosystems (communities and services), exosystems (welfare institutions), and macrosystems (cultural norms and demographic structures). It allows us to understand the totality of factors that place people at risk or protect them from loneliness or other unhappiness conditions. The model not only helps clarify these factors but also suggests that preventing loneliness requires acting simultaneously on multiple levels of the model if prevention and treatment goals are to be pursued effectively.

The research design is also inspired by the multipurpose survey model of the World Bank's Living Standards Measurement Study (Deaton, 2019; Grosh & Glewwe, 2000), which collects data on many dimensions of individual, family, community, and social well-being to estimate living standards, understand family behavior in response to external policies or events, and assess the impact of different government policies on people's living conditions. This approach also considers the recommendations on the measurement of well-being made by the Commission chaired by Joe Stiglitz, Jean Paul Fitoussi, and Amartya Sen (2009), which have been taken up by the OECD (2018), urging us to go beyond monetary measures such as GDP to measure the progress of society. From a sociological perspective, this represents a crucial paradigm shift: the inclusion of people's perceptions, valuations, and subjective experiences, as well as the recognition of unpaid activities performed in the household, reframes well-being as a multidimensional construct where relational resources and social capital (Putnam, 2000) are as essential as material resources. People's perceptions, valuations, and subjective experiences, as well as the value of unpaid activities performed in the household to produce common goods, are a critical component of overall well-being (Sen, Stiglitz & Fitoussi, 2009)³.

The data come from the REDESIGN project, funded by Fondazione Cariplo and coordinated by the Catholic University of Milan with the Universities of Verona and Molise. The national sample includes 609 adults aged 75+, surveyed via CAWI in 2021.

In this chapter, therefore, we document the impact of the pandemic on the many social, economic, and psychological dimensions affecting the standard of living of the senior. Particular attention is dedicated to loneliness and the socioeconomic consequences, including poverty and inequality. We analyze the relationship between loneliness, income, happiness, and health, emphasizing the quality of social relationships and the psychological consequences on personality traits. Finally, we will discuss the importance of measuring loneliness in a multidimensional way to gain a comprehensive understanding of its various manifestations and impacts on the lives of older people. From a sociological standpoint, this multidimensional measurement is not only methodological but political. It sheds light on hidden vulnerabilities and can inform public policies aimed at rebuilding the relational commons, strengthening community ties, and supporting active ageing in an increasingly individualized society.

This chapter is structured as follows: a literature review on loneliness and aging with a multidimensional focus; a description of data, methodology, and the socio-ecological framework; a discussion of empirical findings on loneliness, income, health, happiness, and personality; finally, the concluding section highlights the broader implications of the results, emphasizing the

³ This model has also been used in studies to understand the causes of juvenile delinquency in Elena Dalla Chiara and Federico Perali (2022); Martina Menon, Federico Perali, and marcella Veronesi (2017); or the living conditions of families who have suffered a severe brain injury in Martina Menon, Eleftherios Giovanis, and Federico Perali (2022).

importance of multidimensional measures of loneliness and their potential to inform policies aimed at enhancing the relational well-being of older people.

2 LITERATURE REVIEW: RELATIONAL WELL-BEING AND LONELINESS FOR THE OLDER PEOPLE

The state of loneliness is an often-distressing experience with potentially serious health consequences that are poorly understood, particularly for adulthood (Berg-Weger & Morley, 2020), and its frequency and intensity increased greatly during the pandemic emergency. It is estimated that in normal times, one in four people suffers from loneliness (Perlman & Peplau 1981; Peplau & Perlman, 1982; Perlman, 1988). Loneliness is often associated with lower life satisfaction, higher alcohol consumption, and greater psychological and relationship problems (Dykstra, 2009; Fokkema et al., 2012). Therefore, it is important to understand the causes of loneliness and to measure it properly (Dahlberg et al., 2015). Living alone and suffering from loneliness are not the same. Many people can suffer from loneliness regardless of their age, even if they do not live alone.

Loneliness and social isolation are increasingly recognized as public problems that need to be addressed with effective policies. In 2016, about 12% of EU citizens felt lonely more than half the time. The Covid19 pandemic exacerbated the problem. In the first months after the outbreak, the proportion of EU citizens who felt lonely more than half the time doubled to about 25% (Eurostat, 2020). Longitudinal studies demonstrate that older adults experienced a sharp increase in loneliness and emotional distress during the first lockdowns (Klaiber et al., 2021). However, evidence also indicates that the quality of communication buffered these effects: older individuals who reported greater satisfaction with their social interactions, regardless of modality, showed a weaker decline in emotional well-being (Staying Connected Study, 2021). This suggests that the pandemic acted as a relational stress test, amplifying vulnerabilities but also revealing the protective role of supportive networks. At the macro level, Lisa Klasen et al. (2025) propose the DIRE-Crises model, which highlights four mechanisms through which crises reshape social relations: (A) individual capacities and resources; (B) time and energy available for social interactions; (C) opportunities for contact; and (D) the functions attributed to relationships. Their comparative evidence across Europe shows that crises often trigger a reorientation toward strong ties (family, close friends) at the expense of weak ties, leading to a contraction of network diversity. While strong ties provide emotional security, the loss of weak ties deprives individuals of bridging resources, social information, and community belonging, thereby raising the risk of loneliness. This finding resonates with broader sociological debates on social capital, which distinguish between bonding (dense, supportive) and bridging (diverse, outward-oriented) ties (Putnam, 2000). Loneliness has been described as both a symptom and a driver of the broader processes of individualization in late modernity (Beck & Beck-Gernsheim, 2002), in which traditional bonds loosen, and individuals are left to negotiate belonging and care in more precarious ways.

The role of digital media in mitigating loneliness has been at the center of recent empirical studies. Sara Schäfer et al. (2020) show that digital tools can sustain bonding social capital in later life: the use of WhatsApp and Internet functions was associated with stronger close relationships and, in the case of WhatsApp, with lower loneliness. However, general social networking sites did not show significant effects, suggesting that digital communication is effective when it reinforces existing meaningful ties rather than expanding the sheer number of contacts. These findings align with Wellman's concept of networked individualism, in which digital media facilitate connectedness but cannot substitute embodied forms of care and intimacy. At the same time, digitalization presents a double face. Barbara Neves et al. (2024) note that while digital tools can reduce isolation, they may also exacerbate inequalities: older adults with lower digital literacy or limited access remain excluded, facing what has been called a "digital divide of care". Thus, digital media should not be regarded as a universal remedy, but as a socially stratified resource whose effectiveness depends on skills, infrastructures, and social support for adoption.

The literature on the feminization of ageing (Arber & Ginn, 1991; Calasanti, 2009) highlights that older women are particularly vulnerable to loneliness, due not only to longer life expectancy and widowhood but also to structural disadvantages in pensions and resources. This intersection of gender and ageing shows that loneliness is socially distributed rather than evenly spread. Women are disproportionately represented among older singles and face additional inequalities linked to pensions and care responsibilities (Arber & Ginn, 1991; Calasanti, 2009). As a result, they are more exposed to both economic precariousness and relational isolation. Furthermore, the stigma of loneliness intersects with gendered expectations: women are often expected to sustain networks, so their loneliness may be perceived as a failure to fulfil such roles, intensifying the sense of shame (Neves & Petersen, 2024).

In times of crisis, the relatively best-off people are those who have not only the most material resources, but also the most intangible resources. The character predisposition to respond in difficult situations may depend on the endowment of noncognitive skills as personality traits given their relevance for explaining individual differences beyond cognitive ability. If the crisis further erodes a low initial endowment of skills, the person is particularly at risk of poverty and health vulnerability. The problem is exacerbated when the decline in response to the event becomes chronic and does not return to the pre-event situation. This is more common the longer the critical event lasts, as in the case of the pandemic Covid19. Here the literature underlines the importance of distinguishing between different forms of capital – economic, cultural, and above all social (Bourdieu, 1986) – which interact in shaping resilience. Noncognitive skills are not only individual traits but also the result of socialization processes and family trajectories, showing how inequalities are reproduced and amplified through crises.

Being alone in old age is a key risk factor for poverty, social distancing, and polarization. “Being alone” refers to the objective condition of having little or no social contact at a given time. Loneliness is a subjective experience that denotes distress and dissatisfaction with one’s social connectedness. For older couples, the risk is low. The comparison between the distributions before and after the stress shows that the welfare system has managed to ensure a stable economic situation, also considering that older adults who are not working did not risk losing their jobs and their main source of income.

The impact of the pandemic on living standards affects, to varying degrees, different dimensions of lifestyle and quality of life, such as consumption, income and savings, time use, health status, mental health, loneliness, and noncognitive psychological characteristics. Our holistic research design fills a research gap in literature because it allows us to measure these characteristics and compare them before and after the critical pandemic event. Recent sociological contributions (Klinenberg, 2018; Deindl & Brandt, 2021) have shown that these dimensions cannot be understood in isolation: housing arrangements, community ties, and urban infrastructures play a decisive role in shaping experiences of isolation or connectedness in later life. In this sense, loneliness is increasingly seen as a relational deficit embedded in social ecologies rather than as a mere psychological state.

Overall, the recent literature converges on three key insights. First, loneliness in later life must be seen as a multidimensional condition that combines subjective experience with structural, cultural, and relational dimensions. Second, crises such as the Covid-19 pandemic or economic shocks reveal and amplify inequalities in access to relational resources, reshaping networks in ways that often reduce diversity and limit bridging potential. Third, digital media play an ambivalent role: they can mitigate loneliness by sustaining bonding ties but risk reinforcing inequalities through digital exclusion. This body of work underscores the need for multidimensional measurements and policies that go beyond individual interventions, aiming instead to strengthen community infrastructures, address stigma, and reduce structural inequalities. In this perspective, loneliness is not simply a health risk factor but a marker of relational well-being and social justice in ageing societies.

The existing literature is clear on the importance of measures to reduce loneliness in individuals, especially older people. This chapter aims to produce an updated analysis focused on the Italian situation, with a specific focus on the pre- and post-pandemic periods. From a sociological standpoint, policy responses to loneliness are not only about individual well-being

but also about rebuilding trust, solidarity, and civic participation. Interventions that strengthen intergenerational ties, community-based initiatives, and local welfare infrastructures are increasingly considered crucial to address loneliness as a societal challenge, not merely a personal problem (Victor & Sullivan, 2015).

The next section presents the methodology used in our research, with the explanation of the three main methods used in the analysis: the questionnaire design, EQ-5D; the technique used to aggregate the multiple dimensions of loneliness, sociability and participation in both the civic and social life; and the extended SELSA-E multidimensional scale for measuring loneliness.

3 METHODOLOGY

The study makes three main methodological contributions. First, it introduces an innovative questionnaire design that integrates multiple dimensions of the standard of living among elderly people, including individual consumption levels (a distinctive feature of the questionnaire), income, health, time use, happiness, loneliness, and other relevant non-cognitive skills and relational capabilities. Given the importance of capturing both the material and non-material effects of Covid-19 on living standards, the survey was also designed to assess non-material dimensions such as mental and relational health, as well as overall perceived well-being. Second, it develops a technique for aggregating these individual characteristics into meaningful indices. Third, it extends the Social and Emotional Loneliness Scale (SELSA) by adding a new dimension that captures the level of digital literacy among the elderly.

3.1 The questionnaire design

The questionnaire is structured into the following sections:(a) personal data and household composition; (b) housing conditions; (c) family consumption, with particular attention to items assignable to individual members; (d) economic situation (income and savings); (e) time use, focusing on how older adults spend their day and engage in activities with other family members; (f) health status, including the EQ-5D index, and the SELSA loneliness index (Social and Emotional Loneliness Scale for Adults), which has been extended to incorporate the digital dimension of loneliness, forming the SELSA-E. Finally, section (g) investigates the value of social networks, understood as common goods.

The section on housing conditions emphasizes the relational and environmental aspects of living arrangements. Respondents are asked, for example, how many families live in their building, whether they have access to a garden, and whether parks or other public green spaces can be reached on foot within 15 minutes. Additional questions address the walking distance to the nearest park or green space, gym, community center, and hospital.

The consumption section records weekly expenditures (both before and after the critical event) on items such as food, beverages, cigarettes, and meals eaten outside the home in bars or restaurants. It also collects monthly expenditures on housing (rent, energy, heating), durable household goods, health and medicines, education, digital technologies, and domestic animals. For each item, respondents are asked to specify the share of goods and services consumed by each family member. In addition, nominal (not proportional) individual expenditures are collected for goods directly assignable to household members, including personal care and hygiene, clothing (male and female), private and public transport, telephone use, and cultural or recreational activities. A distinctive feature of this dataset is precisely the recording of individual-level expenditures, which makes it unique compared to standard household surveys.

The description of the economic situation relies on self-declared household net disposable income and public transfers, such as pensions. Savings are derived as the difference between total household income and total household consumption. In addition, respondents are asked to report the percentage contribution of each household member to total family income and to indicate whether they consider their household's economic resources adequate or insufficient.

The time-use section adopts a stylized 24-hour framework. Each household member is asked to allocate their daily time endowment, expressed in hours and minutes summing to 24, across the following activities: personal care and hygiene, work and education, household tasks, volunteer or caregiving activities, leisure, and social or community interactions.

The next section focuses on the health status of each family member before and after the stressful event, as well as their level of happiness, quality of life, and personality traits. Health is measured both in general terms and by specific dimensions.

General health status is assessed through the EQ-VAS, a visual analogue scale (VAS) ranging from 0 to 100, with endpoints labeled “worst imaginable health status” and “best imaginable health status”. This scale provides a quantitative measure of health outcomes based on the patient’s self-assessment and has been validated for Italy by Scalone et al. (2013). Happiness is measured using a similar visual scale.

Specific health dimensions are captured with the EQ-5D-3L, a standardized multidimensional tool developed by the EuroQol Group in 1990. The EQ-5D evaluates health across five dimensions: mobility, self-care, activities of daily living, pain/discomfort, and anxiety/depression. Each dimension is described by a single digit reflecting the severity level, which together form a five-digit code that summarizes the respondent’s health state, following the method proposed by Paul Dolan (1997). This aggregation procedure serves as a validation mechanism, as the EQ-5D summary index is expected to be highly correlated with the EQ-VAS, thereby complementing the information obtained from the descriptive dimensions.

The quality-of-life section focuses primarily on measuring loneliness through the SELSA-E scale. Respondents were asked to indicate their level of agreement with each statement on a scale from 1 (complete disagreement) to 5 (complete agreement), covering both the social and emotional dimensions, including family and affective ties. The scale incorporates the traditional components of social and emotional loneliness, as well as an additional dimension designed to capture isolation related to the use of digital technologies. The specific content of the scale will be described in more detail in subsection 3.3.

Further, the questionnaire includes a subsection on how the pandemic has influenced the quantity and quality of bonding and bridging relationships, as well as the level of civic participation among the elderly population.

This section also investigates individual personality traits and whether they have decreased, remained unchanged, or increased after the critical event. Personality is measured through the Big Five characteristics (Gosling, Rentfrow & Swann, 2003; Warr, Bartham & Brown, 2005):

- **Openness:** whether the respondent is original, has innovative ideas, an active imagination, or appreciates artistic and aesthetic experiences.
- **Conscientiousness:** whether the respondent delves into issues in depth, carries out tasks efficiently, or tends to be lazy.
- **Extraversion:** whether the respondent is talkative, sociable, or reserved.
- **Agreeableness:** whether the respondent is forgiving by nature, thoughtful and kind to others, or sometimes grumpy with others.
- **Neuroticism:** whether the respondent is relaxed and handles stress well or is easily nervous and worries a lot.

In addition to the Big Five, other personality-related measures are included:

- **Trust:** whether the respondent generally trusts people, believes one cannot rely on anyone nowadays, or thinks it is better not to trust strangers.
- **Resilience:** whether the respondent is willing to try new things, adapts well to change and challenges, and manages herself effectively in difficult situations.
- **Locus of control** (Kovaleva, 2012): the belief that life’s outcomes are determined by one’s own actions or by external forces. We ask whether the respondent believes success comes from working hard, or whether outcomes are determined primarily by others, both at work and in personal life. This trait is known to influence key social outcomes such as education, health, life satisfaction, social engagement, political participation, unemployment,

occupational behavior, and well-being. In our context, it is also considered a determinant of loneliness.

- **Impatience and risk attitudes:** measured consistently with the Bank of Italy survey on household income and wealth (Albanese, De Blasio, and Sestito 2017). Impatience is rated on a 0-10 Likert scale, where 0 indicates extreme impatience and 10 indicates great patience. Risk propensity asks whether the respondent is generally willing to take risks or prefers to avoid them.

The final section of the questionnaire focuses on estimating the willingness to pay for public investment in social networks, understood as common goods that can enhance the quality of life in later stages of life. The valuation is contingent on each respondent's ability to envision the characteristics of such social networks. Participants are asked to imagine that the local government organizes a consultation to assess the value of social networks. They are then invited to state how much they would be willing to contribute, considering their disposable financial resources, through an annual, tax-deductible donation to a community service center. These funds would be used to implement initiatives aimed at strengthening emotional bonds, creating relational opportunities, and providing mutual support.

3.2 The aggregation of multidimensional indices

The indices were calculated following the method proposed by Satya Chakravarty (2003) for estimating the Human Development Index (HDI), which aggregates multiple dimensions into a single measure. By analogy, we apply the same procedure to construct three composite indicators: the Loneliness Index (LolIx), the Sociability Index (SocIx), and the Participation Index (PartIx). These indices allow us to condense complex, multidimensional aspects of well-being into synthetic measures, making it possible to compare individuals and groups, track changes over time, and identify the dimensions most affected by external shocks such as the COVID-19 pandemic.

Define a general achievement index of performance as

$$I = \sum_{i=1}^k f((x_i - m_i)/(M_i - m_i)) \quad (1)$$

where x_i is an attribute, k is the number of attributes (dimensions), and m_i and M_i are the lower and upper bounds, respectively. The function is $f: [0,1] \rightarrow R^1$ is twice differentiable, increasing, strictly concave with $f(0) = 0$ and $f(1) = 1$. This index is limited between zero and one, is increasing in each attribute and is globally translation invariant meaning that the achievement index remains the same if all levels and limits of achievement are scaled by the same absolute quantity. The index is homogeneous of degree zero. If we assume that for the function f has exponential form, then the realization index

$$I = \sum_{i=1}^k f((x_i - m_i)/(M_i - m_i)) = \sum_{i=1}^k ((x_i - m_i)/(M_i - m_i))^r, 0 < r < 1 \quad (2)$$

is decreasing in weights r (Decancq and Lugo 2013; Anand and Sen 1997). When $r = 1$, then we obtain the Human Development Index (HDI)

$$I_{HDI} = \sum_{i=1}^k ((x_i - m_i)/(M_i - m_i))/k, \quad (3)$$

which corresponds to the arithmetic mean of the normalized levels of realization. This output index can therefore be broken down into any total contribution of the attribute i to the achievement I as

$$T_i = ((x_i - m_i)/(M_i - m_i))/k \quad (4)$$

and $(T_i \cdot k)/I \cdot 100$ is the percentage of contribution of the attribute i . This decomposition (Chakravarty 2003) is important because it measures the relative weight of each dimension for the overall outcome and reveals what attributes policymakers can improve to achieve a higher composite index. As a rule, the order of responses to some questions was reversed to maintain

consistency with the other questions, which were already arranged to contribute positively to the index.

The Loneliness Index (LoLix) aggregates three dimensions: social, emotional (both family-related and other affective ties), and digital.

The Sociability Index (SocIx) combines the personality traits known as the Big Five (Openness, Conscientiousness, Extraversion, Agreeableness, and Neuroticism), together with measures of trust, resilience, and locus of control. To ensure consistency, a negative sign is assigned to non-positive components such as Neuroticism and an external locus of control.

The Participation Index (PartIx) is constructed from two dimensions: civic and social. The civic dimension includes membership in political parties, trade unions, or professional organizations, while the social dimension captures participation in voluntary, environmental, or cultural associations.

For each index, we also calculated the relative importance weight of each component, as described above.

3.3 The social, emotional, and digital dimensions of loneliness (extended SELSA)

Enrico DiTommaso and Barry Spinner (1993; 1997), Kenneth Cramer and Joanne Berry (1999), DiTommaso et al. (2004) and DiTommaso et al. (2015), Tatiane Kuznier et al. (2016), Daniel Russell (1996) studied a multidimensional measure of loneliness, called Social and Emotional Loneliness Scale for Adults – (SELSA), which distinguishes the social and emotional dimensions, which in turn are divided into the familial and affective dimensions.

The *social dimension* includes questions such as whether the respondent feels part of a group of friends, believes her friends understand her, has friends who share her views, can count on them for help, or, conversely, lacks friends who understand her but wishes she did.

The *emotional dimension related to family* asks whether she feels lonely when with her family, lacks family members to rely on for support and encouragement (but wishes it were otherwise), feels close to her family, perceives herself as part of it, and believes her family truly cares for her.

The *emotional dimension related to affective ties* explores whether she has a partner with whom she can share intimate feelings and thoughts, receives encouragement and support from her partner, hoped for a more satisfying relationship, contributes to her partner's happiness, or experiences an unmet need for a close personal connection.

In the present study, the digital dimension of loneliness was also added to better capture the role of social media in determining the state of loneliness.

The *technological dimension* investigates whether the use of digital tools has helped respondents to maintain or strengthen their relationships. It asks whether using the Internet has allowed them to feel closer to friends and family, whether social networking platforms make them feel more connected, and whether online tools have helped them stay in touch with people they might otherwise have lost contact with. At the same time, it explores whether respondents would recommend the Internet to others to improve social relationships, and whether they feel that technology has, on the contrary, made it more difficult to spend time in person with friends and family. This digital dimension represents an innovative extension of the SELSA framework, designed and implemented for the first time in this study.

Respondents were also asked to report whether, since the critical event, the social, emotional, or technological components of loneliness had changed, and in what direction (much worse, worse, better, much better).

4 DATA

The data were collected in the context of the REDESIGN project, which is funded by Fondazione Cariplo and coordinated by the Catholic University of Milan. The project is a collaboration between the Catholic University of Milan, the University of Verona and the

University of Molise. The national sample consists of 609 observations of older adults over 75 years of age. The administration methodology was CAWI (computer-assisted web interviewing), and the survey was carried out by the company SWG⁴, which implemented and administered the questionnaire on a panel of respondents. The surveys were conducted between May and June 2021.

The survey is not fully representative of the entire Italian elderly population. Respondents are a selected group of individuals aged 75-84, characterized by relatively high levels of education and Internet access. The survey does not capture the most disadvantaged cases – those facing severe economic, social, or health challenges. At the same time, it does include the very old ones, drawn from a network of more than 60,000 profiled individuals who regularly participate in web-based quantitative surveys managed by the SWG company, which carried out the fieldwork.

It is worth noting that the economic condition of the elderly concerns a particularly vulnerable subgroup, often underrepresented in national surveys that focus separately on consumption, living standards, time use, or other aspects of daily life. The sample analyzed here can therefore serve as a case study to be compared with a control sample representing the rest of the Italian population. Such a case-control approach may help identify the potential causes of older individuals' different levels of exposure to frailty risks.

Table 1 reports the average values of Loneliness (LolIx), Sociability (SocIx), Participation (PartIx), and Health (EQ5D) indices, along with their components. It also provides descriptive statistics for other relevant variables, including individual risk propensity, impatience, frequency of visits with friends, average household disposable income, and the share of households reporting that their income is adequate or more than adequate.

It is useful to examine the relative contribution of each component to index formation, as shown in equation (4). The Loneliness Index (LolIx) is driven mainly by the emotional dimension (54.6%), with the family component accounting for 30.3% and the affective component for 23.3%. The social dimension contributes 23.8%, while the digital dimension accounts for 21.6% – a share consistent with expectations for older people. Each component of the Sociability Index (SocIx) contributes between 10% and 20%, with the exceptions of conscientiousness (4.1%) and neuroticism (3.1%). In the Participation Index (PartIx), social activities carry a weight of 61%, while civic activities contribute the remaining 39%.

The EQ5D index reported in Table 1, obtained by aggregating mobility, personal care, daily activities, pain or discomfort, and anxiety or depression according to Dolan's method (1997), is 25.2. This corresponds to an average health status classified as "Good" on the scale ranging from 10 ("Full health"), 20 ("Very good"), 30 ("Good"), 40 ("Moderate"), 50 ("Severe"), to 60 ("Death"). This result is consistent with the self-reported EQ VAS, which indicates an average health level of 55.2 on a 0-100 scale, likewise suggesting a generally good state of health.

Overall, higher income is not associated with lower loneliness, confirming that loneliness is largely independent of economic resources. Similarly, sociability appears to be unrelated to income. By contrast, individuals with higher incomes tend to be more active as volunteers in both social and civic activities.

⁴ <https://www.swg.it/home-en>

Table 1. The Average Loneliness (LolIx), Sociability (SocIx), Participation (PartIx), and Health (EQ5D) Index and their components – obs. 609

Variable	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Loneliness-social dimension	0.63	0.224	1	5
Loneliness-family dimension	0.79	0.225	1	4
Loneliness-affective dimension	0.65	0.273	1	5
Loneliness-digital dimension	0.57	0.241	1	5
LolIx Index of Loneliness	0.66	0.164	0.175	1
Agreeableness	2.03	0.738	1	3
Conscientiousness	1.19	0.389	1	2
Extraversion	2.26	0.565	1	3
Neuroticism	2.07	0.525	1	3
Openness	1.89	0.758	1	3
Trust	2.05	0.740	1	3
Resilience	1.93	0.750	1	3
Locus of control	1.46	0.499	1	2
SocIx Index of Sociability	0.42	0.186	0	0.875
Civic (Political) Activity	0.09	0.152	0	0.5
Social (Voluntary) Activity	0.14	0.190	0	0.5
PartIx Index of Participation	0.22	0.282	0	1
Mobility	1.40	0.542	1	3
Personal Care	1.12	0.459	1	3
Regular Activities	1.32	0.530	1	3
Pain or Discomfort	1.70	0.526	1	3
Anxiety or Depression	1.50	0.588	1	3
EQ5D	25.17	11.36	10	60
EQ-VAS Health	55.51	19.771	0	100
Impatience	1.97	0.776	1	3
Risk Aversion	1.91	0.770	1	3
% Visiting Friends > once a week	0.44	0.497	0	1
Household Income	2275.95	957.863	25	5000
% with Adequate Income	0.39	0.488	0	1
% of Couples	0.54	0.499	0	1
% of Singles	0.31	0.462	0	1

This chapter focuses on three specific sections: economic status, health, and loneliness. The questionnaire has been completed remotely and independently. Some responses allow for the inclusion of pre-critical-event values such as those related to the pandemic, and post-values to observe the impact of such events.

5 RESULTS

This section is structured as follows. First, we compare happiness, perceived health status, income, and loneliness. We then examine personality traits and the effects of the pandemic on loneliness and related variables. Finally, we discuss the results of the multidimensional measurement of loneliness.

5.1 Happiness

On a scale from 0 to 100, the average perceived happiness of the sample is 52, while the average health status reported according to the EQ-VAS index is 55.5 and the overall index EQ-5D-3L is 55. Focusing on the people living alone have a happiness level of 47 and an almost average health level of 55. Only 19% of seniors living alone have a happiness level higher than 65, while the percentage of seniors living in couples with a happiness level higher than 65 is almost 30%.

5.2 Health

In the sample, 22% of the older are in poor health, while 40% report good (29.9%) or excellent (10%) health (Table 2). Of the 5 dimensions of health (ability to move, personal care, habitual activities, pain or discomfort, anxiety and depression), we describe the dimension of mobility, which makes the senior particularly vulnerable, and the state of anxiety and depression, an indicator that well represents the state of mental health (Crick et al., 2018), which is directly affected by the pandemic. 62.4% of seniors surveyed have no difficulty getting around, about 35% have some difficulty, and 2.6% are not independent.

Table 2. How do you rate your current health?

	Frequency	%
Not Good Health	21	3.45
Poor Health	113	18.56
Average	232	38.10
Good	182	29.89
Excellent	61	10.02

Table 3. Mobility to dimension of the family

Ability to Move	Number of household members living together		
	In a family of more than two	Single	Total
I have no difficulty in walking	280	100	380
	66.351	53.476	62.397
I have some difficulty in walking	129	84	213
	30.569	44.920	34.975
I cannot walk independently	13	3	16
	3.081	1.604	2.627
Total	422	187	609
	100	100	100

Notes: First row has frequencies, and second row has column percentages.

Focusing on the ones who have difficulties in walking, 44.9% live alone and 30.5% don't (Table 4). 54.5% of respondents report not being anxious or depressed, while 40.7% are moderately depressed. 4.8% report being very anxious or depressed. Focusing on the moderately depressed ones, about 43.3% live alone, while 39.3% are in couples. Concerning the extremely anxious or depressed ones, 7% are single person families, and 3% live in couples.

Table 2. Anxiety and depression by dimension of the family

Anxiety or depression	Number of household members living together		
	In a family of more than two	Single	Total
Not anxious or depressed	239	93	332
	56.635	49.733	54.516
Moderately anxious or depressed	167	81	248
	39.573	43.316	40.722
Extremely anxious or depressed	16	13	29
	3.791	6.952	4.762
Total	422	187	609
	100	100	100

Notes: First row has frequencies, and second row has column percentages.

Looking at the composition of the sample, 69.2% of the people interviewed don't live alone. Of those not living alone, 54% are couples, while about 14% are households of more than 2 people. People who live alone are more likely to suffer from loneliness. About 50.3% of the senior living alone report being moderately (43.3%) or extremely (7%) anxious or depressed. 39.5% of respondents living in pairs report being moderately anxious or depressed, while the percentage of those who are extremely anxious or depressed is 3.7% (Table 4).

5.3 Income

Older people living alone have an average income that is 70% of that of a married couple, but 35% higher than the equivalent income of a member of the married couple (1832 euros versus 1330 euros). Looking at the feeling of their economic resources, the majority of respondents (38.42%) reside in couples and perceive them to be "adequate". Single-person households, however, tend to exhibit a more negative financial outlook, with a notable proportion of individuals classifying their resources as "poor" or "insufficient".

Table 3. Assessment of family resources by family size

How do you rate your economic resources?	Number of household members living together		
	In a family of more than two	Single	Total
Insufficient	14	13	27
	3.318	6.952	4.433
Poor	314	104	418
	74.408	55.615	68.637
Adequate	84	56	140
	19.905	29.947	22.989
Excellent	10	14	24
	2.370	7.487	3.941
Total	422	187	609
	100	100	100

Notes: First row has frequencies, and second row has column percentages.

Overall, few individuals rate their economic resources as “excellent”, irrespective of family size. The perception of “insufficient” resources diminishes as the number of household members increases, suggesting potential economies of scale in larger households (table 5).

5.4 Loneliness

5.4.1 The Measurement of Multidimensional Loneliness

While happiness levels remain constant before and after the pandemic, other dimensions of well-being, such as relationships and loneliness, may have been significantly affected. During the pandemic, the social, emotional, and technological components were addressed differently.

The social dimension, mainly related to the quality of relationships with friends, deteriorates in about 50% of cases, but is independent of the income range or the condition of living alone. The emotional dimension studied at the family level worsened in about 20% of cases and improved in about 15% of cases. While the situation worsened mainly in the first two quintiles (39.9%) and in the last quintile of income (19.8%), the situation improved mainly in the wealthiest families (34.8%). The emotional situation of the family is significantly worse in 31% of cases if they live alone and in 14% if they are a couple. Looking at the emotional dimension at the feeling level, the love relationships between partners (or a loved one for lonely people) have worsened and improved to the same extent, corresponding to about 16%, worsening mainly in the poorest class and improving to the extent of about 40% in the richest class. While the emotional situation remained stable before and after the critical event in couples, affective relations deteriorated in 29% of cases in lonely people. The technological dimension, which aims to capture the importance of social networks and family and friend networks mediated by digital technologies, improves on average in 29% of cases, while it worsens only in about 7.4% of cases, showing the ability to adapt to the new situation of forced isolation, especially in the highest income classes, even among the senior. When the person is alone, the process of adopting digital technologies is less easy, also because they are relatively older, considering that the situation worsens in 13% of cases compared to 25% (Table 6).

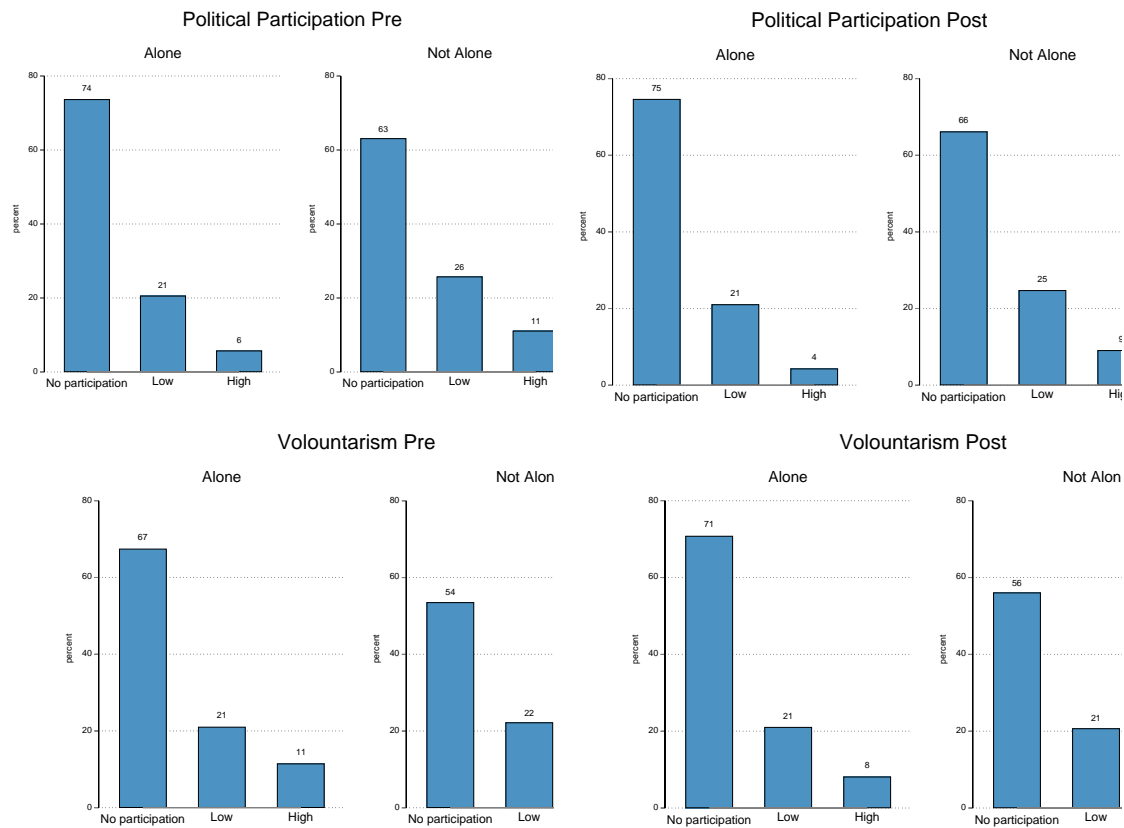
The frequency and quality of relationships, and thus loneliness (Hawkley et al., 2008), have changed greatly because of the pandemic. The frequency of meeting with friends decreased at least fourfold, from 44% before the pandemic to 14% during the pandemic. The frequency of visits to the people most likely to be relied on also declined significantly, from 32% to 19%, indicating that a stressor that would have occurred during the pandemic would have exposed the senior to significant risks due to the lack of help and close contact with friendship networks.

Table 4. Change of the dimensional components of loneliness after the critical event

	Much Worse	Worse	No Change	Better	Much Better	TO T
Social Dimension	8.21	42.36	45.32	3.45	0.66	
Single	18	81 43.31	82	4	2	
Not single	9.626	6	43.85	2.139	1.07	
	32	177 41.94	194	17	2	422
	7.583	3	45.972	4.028	0.474	
Emotional - Family Dimension	2.63	16.91	65.19	13.63	1.64	
Single	9	49 26.20	107	20	2	187
Not single	4.813	3	57.219	5	1.07	
	7	54 12.79	290	63	8	422
	1.659	6	68.72	9	1.896	
Emotional - Affective Dimension	2.96	13.3	67	13.63	3.12	
Single	11	43 22.99	108	22	3	187
Not single	5.882	5	57.754	5	1.604	
	7	38	300	61	16	422
	1.659	9.005	71.09	5	3.791	
Technological Dimension	1.81	5.58	63.71	25.29	3.61	
Single	5	19	115	43	5	187
Not single	2.674	10.16	61.497	5	2.674	
	6	15	273	111	17	422
	1.422	3.555	64.692	3	4.028	

Notes: First row has frequencies, and second row has column percentages.

Figure 1. Social Participation of the Interviewee (%)



In Figure 1, the civil participation rate among the seniors is generally 23%, including 7% in political activities and 16% in volunteer activities. Before the pandemic, the seniors who feel lonely according to the extended SELSA index do not participate in political activities 74% of the time and report good participation only 6% of the time, while 63% of those who do not feel lonely do not participate in political activities and report good participation 11% of the time. In the post-pandemic period, political participation deteriorates only slightly. Participation in social or environmental or cultural and recreational volunteer activities by older people suffering from loneliness has a very similar distribution to the political participation index, given the general lack of relationship interactions. Among those who are not alone, participation in forms of volunteering is higher than political participation, as more than twice (23%) report having good participation in volunteer activities. Post-pandemic, the distribution of participation in volunteer activities has remained virtually unchanged among both single and non-single respondents.

Table 5. Aggregate Loneliness Index and Social, Family, Affective and Technological Components with Related Percentage Weights

Variable	Average	Dev. std	%
Aggregate Loneliness Index (SELSA)	0.66	0.16	
Social Component	0.63	0.22	23.78
Family Component	0.79	0.22	30.30
Affective Component	0.65	0.27	24.31
Technological Component	0.57	0.24	21.59

Table 7 contains the extended SELSA. The components that correlate most strongly with the overall SELSA index are the social, family, and affective components (about 0.7), while the technological component correlates less strongly (0.57). The column on the right shows the relative contribution of each component. The component with the greatest weight is family (30.3%), while the component with the least weight is technology (21.6%).

Table 8. Loneliness - Relationship with the family dimension

Quantiles of Loneliness	Number of household members living together		
	In a family of more than two	Single	Total
Very lonely	110	99	209
	26.066	52.941	34.319
Not very lonely	146	56	202
	34.597	29.947	33.169
Not lonely	166	32	198
	39.336	17.112	32.512
Total	422	187	609
	100	100	100

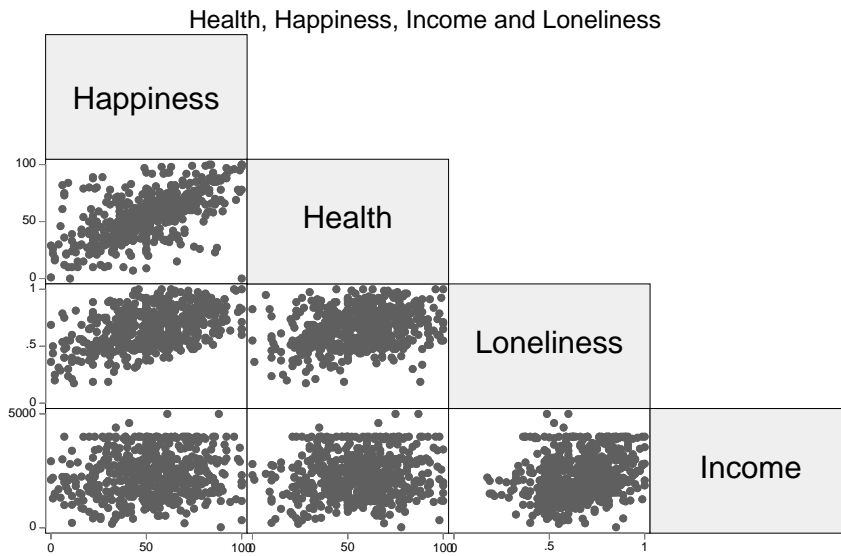
Notes: First row has frequencies, and second row has column percentages.

Those who live alone are not always accompanied by loneliness, but it is certainly more likely (Russell et al., 2012). More than half of the senior (52.9%) feels very lonely according to the SELSA expanded scale (Table 8). This is twice as many as those living in couples (26%). This information is very important because it identifies high vulnerability with great precision and allows us to develop targeted interventions.

5.5 The comparison between happiness, perceived health status, income, and loneliness

The correlation between happiness and health is 0.62 and between happiness and loneliness is 0.45, between health and loneliness is 0.27, and between happiness, health and loneliness and income is 0.11, 0.12, and 0.29, respectively.

Figure 1. Relationship between Happiness, Health, Loneliness, and Income in the sample of senior citizens



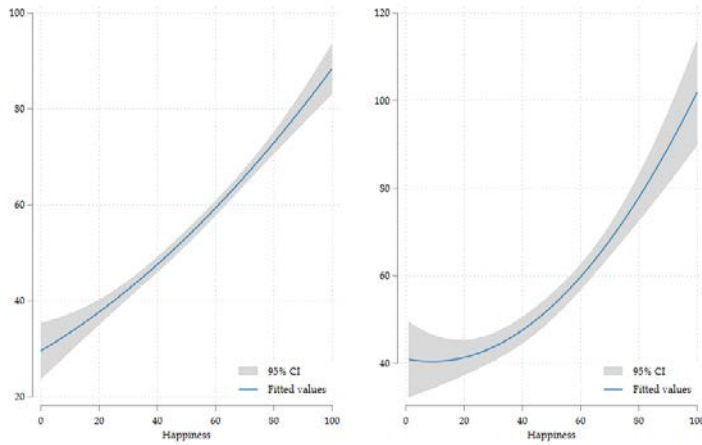
Moreover, there is no significant difference when the senior is alone. These relationships are shown in Figure 2. The relationships between happiness, health, and loneliness are positive and significant. Older adults who describe themselves as happier and in better health also feel less lonely. Interestingly, neither the state of happiness, health, nor loneliness has a significant relationship with income (Table 9).

Table 9: Linear regression function for Health, Income, and Loneliness, in relation to Happiness

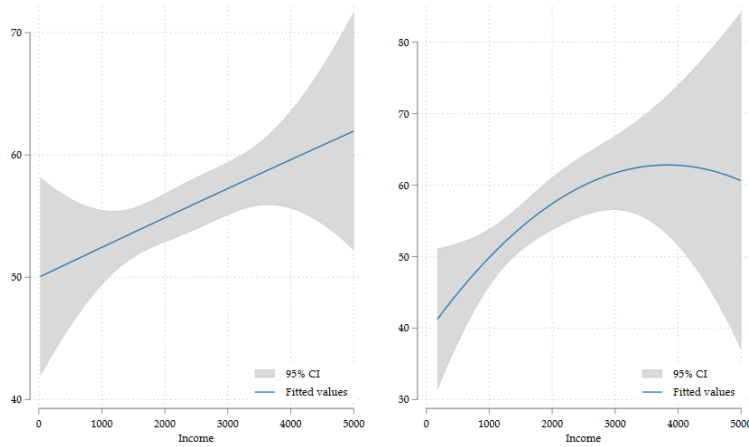
Happiness	Coef.	St.Err.	Sig
Income	-1.47	1.14	
Health	0.56	0.03	***
Loneliness	39.65	3.97	***
Constant	6.17	8.48	

Figure 2. Relationship between Health, Happiness, and Income.
Whole sample and senior singles

Health and Happiness Relationship - Whole sample and senior singles



Health-Income Relationship - Whole sample and Lonely people



Happiness-Income Relationship - Whole sample and Loney people

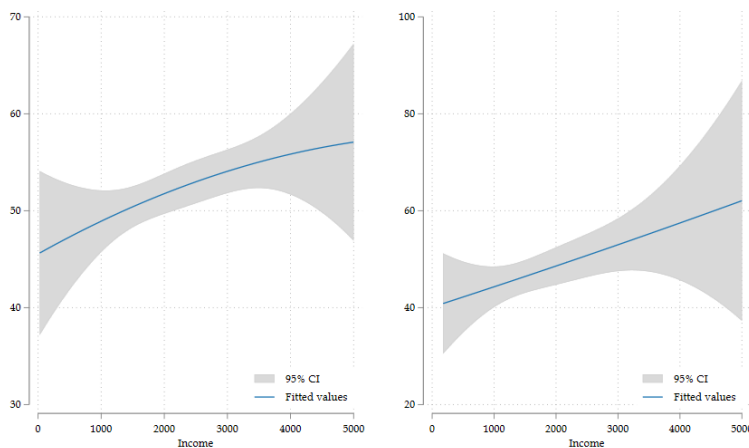
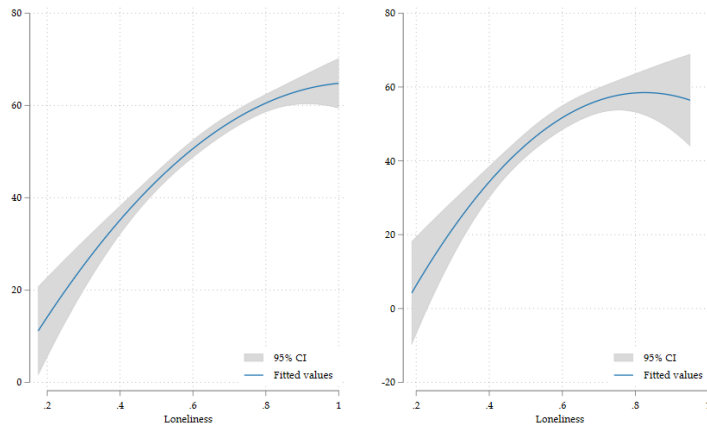
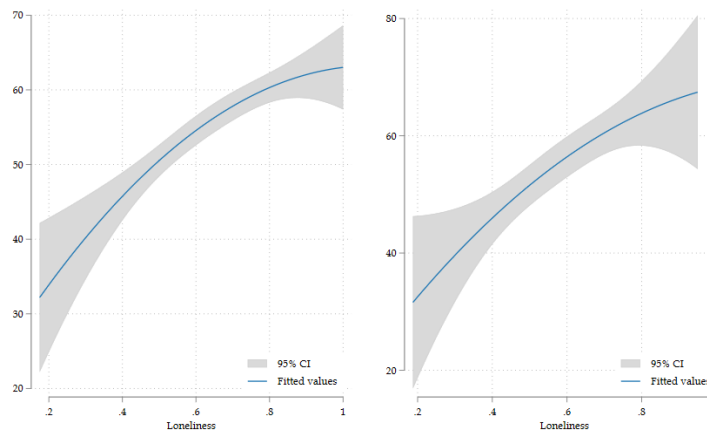


Figure 3. Relationship between Health, Happiness, Income, and Loneliness. Whole Sample and Senior Singles

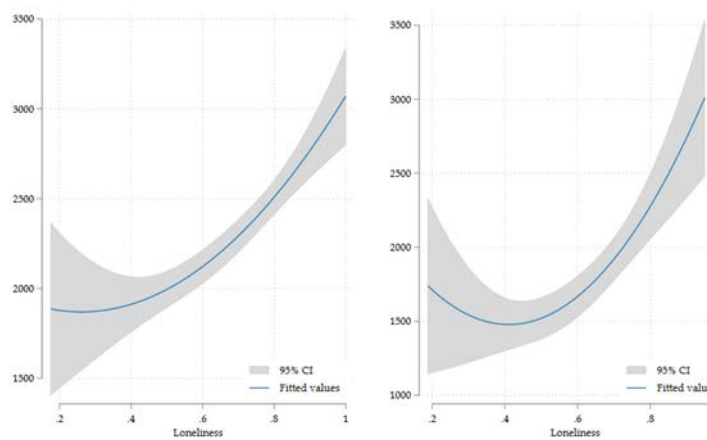
Happiness-Loneliness Relationship - Whole sample and Lonely people



Health - Loneliness Relationship - Whole sample and Lonely people



Income - Loneliness Relationship - Whole sample and Lonely people



The quadratic relationship⁵ between happiness and health, happiness and income, shown in Figure 3, and income and health for the total sample of seniors and for the senior living alone, shown in Figure 4, shows different trends. On average, the older people living alone have relatively better health and, given the high positive correlation, higher levels of happiness. Happiness levels are in the middle range between 50 and 60, regardless of income. For those living alone, the report shows a slight curvature as incomes rise. The level of health status does not vary significantly as a function of income, both for the entire sample and for those living alone (lower graphs).

Figure 4 shows the curves representing the relationship between happiness and loneliness (top panel), health and loneliness (middle panel), and income and loneliness (bottom panel) for the entire sample and the older living alone. In examining the relationship between loneliness and happiness, we observe a U-shaped pattern. Initially, as loneliness increases, happiness also rises. However, this positive correlation reverses as loneliness reaches higher levels. This indicates that moderate loneliness may be associated with higher levels of happiness, while high levels of loneliness are linked to lower levels of happiness. The same graph illustrates a similar pattern for seniors who are lonely, with the effect being more pronounced. The second graph illustrates the correlation between health and loneliness. As with the previous graph, this one also shows a positive relationship between the two variables: an increase in loneliness is associated with a decrease in health. The same pattern is evident in the graph representing the relationship between loneliness and the senior, although it is more pronounced. As loneliness increases, health declines more sharply, and the variability in data increases at higher loneliness levels. The relationship between income and loneliness is consistently U-shaped, as seen in both graphs. Both low and high loneliness levels are associated with higher income, while moderate levels of loneliness are linked to lower income. The right graph also shows greater uncertainty in income data for highly lonely individuals.

5.6 A focus on the personality traits

Looking at the indices related to personality traits, in the sample, 32.8% have a low sociability index⁶, 43.5% have a medium index, and 23.6% have a high index. The correlation between sociability and loneliness is significant and positive (0.47), suggesting that older people who are more open, conscious, extroverted, agreeable, resilient, self-confident, and have a stronger internal locus of control and are less neurotic are more likely to feel less lonely⁷.

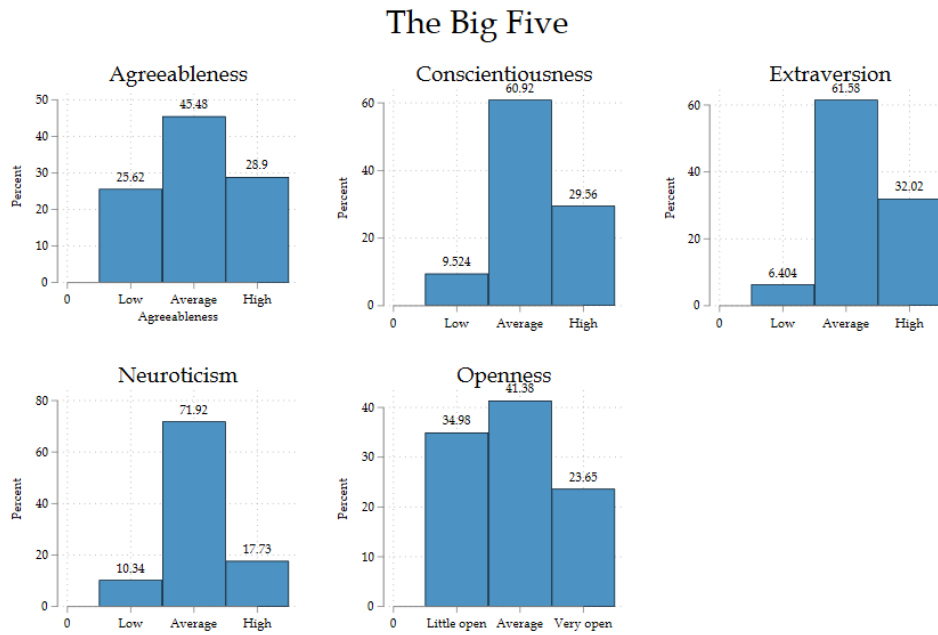
Focusing on the Big Five (Figure 5), most Italian seniors show medium-high levels of Agreeableness, indicating that they tend to be friendly, cooperative, and altruistic. Conscientiousness also shows a medium-high prevalence, revealing that the interviewed are generally reliable, organized, and goal-oriented. Extroversion shows a more balanced distribution, with a slight prevalence of medium scores. There is a clear prevalence of low and medium scores for Neuroticism, suggesting that older Italians tend to be emotionally stable and resistant to stress. Openness also shows a balanced distribution, with a slight prevalence of medium scores.

⁵ These are graphs plotted using a quadratic prediction with confidence intervals.

⁶ This sociability index is computed putting together the Personality Traits, adjusting for the polarity of the indicators: agreeableness, conscientiousness, extraversion, openness, agreeableness, resilient, locus of control have a positive polarity, while for neuroticism it is negative.

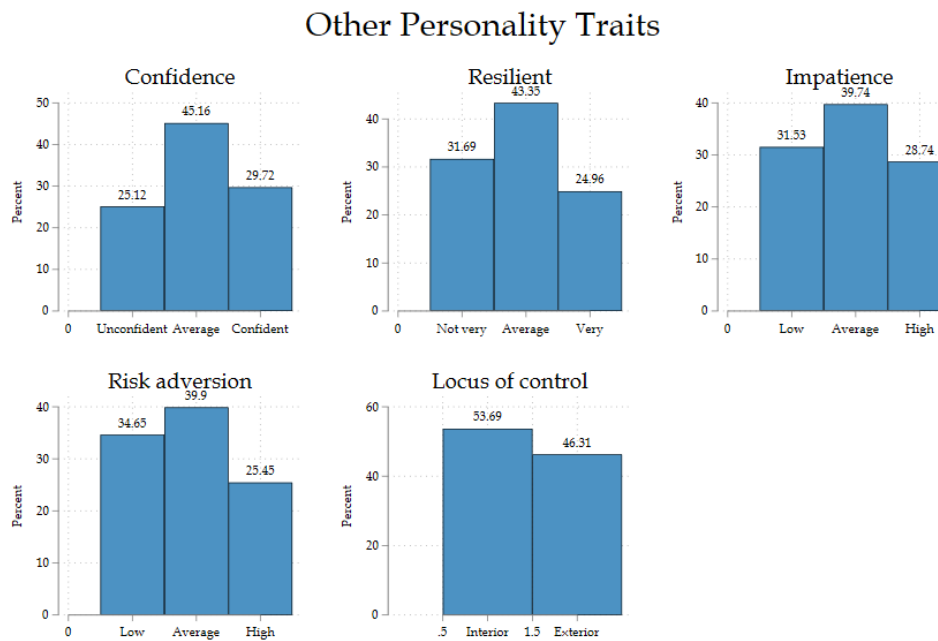
⁷ The semantic labels associated with the response scale are: (1) does not reflect my personality at all; (2) a little; (3) enough; (4) very; (5) reflects my personality completely.

Figure 4. The Big Five response



Some stats on other personality traits such as trust, resilience (Lockwood et al., 2015), impatience, risk propensity (Albanese et al., 2017), and locus of control (Kovaleva, 2012) reveal how the confidence level of the individuals surveyed is medium to high. For all other traits, on the other hand, we can see that the older population surveyed is not very Resilient, quite impatient, decidedly risk-averse, and Inner regarding Locus of control (Figure 6).

Figure 5. Other Personality Traits response



5.7 The pandemic event: signals, changes and consequences. Results: income or loneliness?

As previously stated, the pandemic has had a profound impact on individuals, particularly the senior.

Relating to the two dimensions of general health considered before (mobility and state of anxiety and depression), they do not appear to have been significantly affected by the pandemic. In 8.2% of the sample, the situation has improved in terms of walking disability and worsened only in 6.4% of cases. As for the state of anxiety or depression, the situation has improved in about 12% of the senior, while it has worsened only in 5.6%.

Figure 6. Big Five post-critical-event response



Figure 7 shows the proportion of responses to the critical event of the noncognitive traits known as the Big Five. The responses are consistent with expectations. About 40% of the older people say there has been no change in any of the top five items. The health emergency has made the older more open to change (11% vs. 8% of those who experienced a decrease), more conscientious (14% vs. 2%), less extroverted (15% vs. 6%), less amiable (11% vs. 19%), but relatively irritable (19% vs. 10%). Overall, 12 older people (about 2% of the sample) showed changes in all domains.

Figure 7. Critical event response to other personality traits

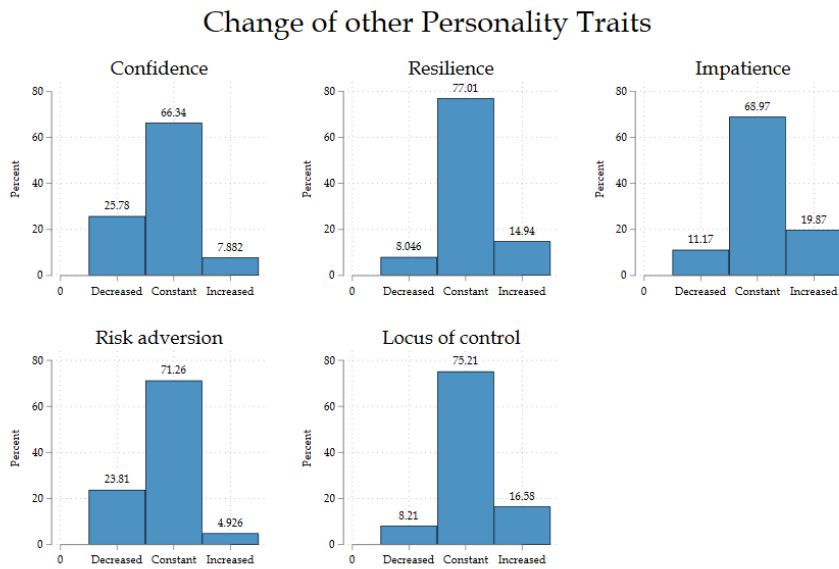


Figure 8 shows the proportion of responses to the critical event of other personality traits. In general, among the older people, the stress factor led to a loss of confidence in 26% of cases and an increase in only 8% of the observations. Resilience, on the other hand, increased in 15% of cases, while it decreased in 8% of families. 23% of cases responded with more patience, while 5% became more impatient. Willingness to expose oneself to risk in the face of adversity decreased in 11% of cases, while it increased in 19% of observations. For the locus of control, on the other hand, there was a decrease of 8% and an increase of 16%. In the sample, 38% reported no changes in any of these personality traits.

6 CONCLUSIONS

This study has documented the multidimensional consequences of the Covid-19 pandemic on the living conditions and relational well-being of older Italians aged 75-84. Despite the sample's incomplete representativeness – due to the possible exclusion of the most fragile or digitally excluded individuals, which may limit national-level inference and lead to an underestimation of the actual phenomenon – it should be emphasized that this research fills an important informational gap, given that the population over 75 is typically not captured in official statistics. The findings provide several insights that contribute to both empirical evidence and sociological understanding of loneliness in later life and its correlations.

First, the pandemic significantly reduced opportunities for social interaction and community participation, with friendship meetings and visits from reference persons markedly declining. Although older adults were relatively protected from income loss, the contraction of everyday sociability and civic engagement indicates that crises act as a “relational stress test” (Bagnasco, 1999), exposing structural fragilities in social infrastructures. This interpretation is consistent with the DIRE-Crises model, which shows how crises reshape social relations by constraining individual resources, opportunities for contact, and the functions of relationships, often leading to a contraction of weak ties (Klasen et al., 2025). Results show also that older people who are more open, conscious, extroverted, agreeable, resilient, self-confident, and have a stronger internal locus of control are more likely to feel less lonely, and this may have functioned as protective factors.

Second, living arrangements proved to be a crucial determinant of well-being. While not all individuals living alone reported loneliness, single households displayed markedly higher risks: over half of those living alone reported moderate or severe anxiety and depression, and they were twice as likely to be categorized as “very lonely” compared to those in larger households. These results confirm that loneliness is not simply an individual trait but a socially distributed risk (Victor & Sullivan, 2015), shaped by household composition, gender, and family trajectories. The feminization of ageing (Arber & Ginn, 1991; Calasanti, 2009) further explains why older women, disproportionately represented among singles, are more exposed to loneliness and exclusion.

Third, the analysis underscores the centrality of health and relational factors in explaining subjective well-being. Self-reported health and loneliness were strongly associated with happiness, while income showed only weak and non-significant effects. This finding reinforces the argument advanced by the Stiglitz-Sen-Fitoussi Commission (2009) and the OECD (2018) that well-being cannot be reduced to material indicators but must include relational and subjective dimensions.

Fourth, the multidimensional index of loneliness highlighted the primacy of the family dimension, followed by affective, social, and technological components. During the pandemic, the decline of the social dimension was partly offset by improvements in the technological one, with digital tools acting as an adaptive buffer. This finding aligns with recent evidence showing that digital media can strengthen bonding social capital and reduce loneliness when used to reinforce close relationships – such as through WhatsApp or video calls – whereas general social networking sites show no significant effects (Schäfer et al., 2021). At the same time, the ambivalence of digitalization must be recognized: while it can alleviate loneliness for some, it also risks exacerbating exclusion among older adults with limited digital skills, reinforcing what has been termed the “digital divide of care” (Neves et al., 2024).

Fifth, the findings must be interpreted in light of recent sociological contributions that conceptualize loneliness as both an existential inequality and a stigmatized condition. Persistent loneliness undermines dignity and autonomy and reflects cumulative disadvantages (Neves et al., 2023), while stigma often leads older people to conceal their experience, thereby reducing the likelihood of seeking support (Neves & Petersen, 2024). These insights stress that loneliness is not only a psychological condition but also a structural and cultural phenomenon, intersecting with gender inequalities, ageism, and welfare arrangements.

Taken together, the results have several implications. Policy responses must adopt a multi-level perspective, target not only individual interventions but also strengthening family networks, community infrastructures, and digital literacy programs. Special attention should be given to older adults living alone, who represent the most vulnerable group. Moreover, interventions should be explicitly de-stigmatizing, framing loneliness as a societal issue rather than an individual failure (Neves & Petersen, 2024). Finally, digital technologies should be promoted relationally: they are most effective when reinforcing bonding ties, rather than expanding the number of superficial contacts (Schäfer et al., 2021).

Loneliness and social isolation in later life are significant risk factors for poverty and social exclusion. However, older couples are less likely to experience these problems. Our analysis comparing conditions before and after the COVID-19 shock shows that the welfare system has been effective in maintaining economic stability for older people, largely because pensions shield them from the volatility of labor incomes. The dimension of well-being most affected by the COVID-19 crisis was the non-material sphere, encompassing physical, psychological, and relational aspects.

In conclusion, loneliness in later life emerges as a complex, multidimensional, and socially embedded phenomenon. Addressing requires going beyond economic stability to prioritize relational well-being, health, and dignity. Future research should combine quantitative and qualitative approaches to capture hidden forms of loneliness, especially those silenced by stigma, and to evaluate the long-term effects of crises on relational resources. Policies that recognize loneliness as both a health issue and a question of social justice (Therborn, 2013) will be better equipped to foster inclusion, solidarity, and resilience in ageing societies.

7 REFERENCES

- Albanese, G., de Blasio, G., & Sestito, P. (2017). Trust, risk and time preferences: Evidence from survey data. *International Review of Economics*, 64(4), pp. 367-388.
- Anand, S., & Sen, A. (1997). *Concepts of human development and poverty: A multidimensional perspective*. UNDP.
- Arber, S., & Ginn, J. (1991). *Gender and later life: A sociological analysis of resources and constraints*. Sage.
- Bagnasco, A. (1999). *Tracce di comunità*. Il Mulino.
- Beck, U., & Beck-Gernsheim, E. (2002). *Individualization: Institutionalized individualism and its social and political consequences*. Sage.
- Berg-Weger, M., & Morley, J. E. (2020). Loneliness in old age, an unaddressed health problem. *Journal of Nutrition, Health and Aging*, 24, pp. 243-245.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (pp. 241–258). Greenwood.
- Bronfenbrenner, U. (1977). Toward an experimental ecology of human development. *American Psychologist*, 32, pp. 513-531.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U., & Ceci, S. J. (1994). Nature-nurture reconceptualised: A bioecological model. *Psychological Review*, 101(4), pp. 568-586.
- Calasanti, T. (2009). Theorizing feminist gerontology, sexuality, and beyond: An intersectional approach. *Ageing International*, 34(1-2), pp. 6-15.
- Chakravarty, S. R. (2003). A generalized achievement index. *Mathematical Social Sciences*, 46(2), pp. 197-213.
- Comes, F., Cooper, J., Menon, M., Moscatelli, M., Nanetti, S., & Perali, F. (n.d.). *The lonely elder: How much is it worth investing in social networks? Evidence from Italy*. Working paper, University of Verona.
- Cramer, K.M., & Barry, J.E. (1999). Conceptualizations and measures of loneliness: A comparison of subscales. *Personality and Individual Differences*, 27(3), pp. 491-502.
- Crick, K., Al Sayah, F., Ohinmaa, A., & Johnson, J. A. (2018). Responsiveness of the anxiety/depression dimension of the 3- and 5-level versions of the EQ-5D in assessing mental health. *Quality of Life Research*, 27(6), pp. 1625-1633.
- Dahlberg, L., Andersson, L., McKee, K. J., & Lennartsson, C. (2015). Predictors of loneliness among older women and men in Sweden: A national longitudinal study. *Aging & Mental Health*, 19, pp. 409-417.
- Dalla Chiara, E., & Perali, F. (2022). *What causes juvenile crime? A case-control study* (SITES Working Paper No. 9).
- Deaton, A. (2019). *The analysis of household surveys: A microeconomic approach to development policy*. World Bank.
- Deindl, C., & Brandt, M. (2021). Support networks of older adults: Patterns and impacts. *European Societies*, 23(Suppl. 1), S827-S842.
- DiTommaso, E., & Spinner, B. (1993). The development and initial validation of the social and emotional loneliness scale for adults (SELSA). *Personality and Individual Differences*, 14(1), pp. 127-134.
- DiTommaso, E., & Spinner, B. (1997). Social and emotional loneliness: A reexamination of Weiss' typology of loneliness. *Personality and Individual Differences*, 22, pp. 417-427.
- DiTommaso, E., Brannen, C., & Best, L. (2004). Measurement and validity characteristics of the short version of the social and emotional loneliness scale for adults. *Educational and Psychological Measurement*, 64(1), pp. 99-119.
- DiTommaso, E., Fizell, S., & Robinson, B. (2015). Chronic loneliness within an attachment framework: Processes and interventions. In A. Sha'ked & A. Rokach (Eds.), *Addressing loneliness: Coping, prevention and clinical interventions* (pp. 241-253). Routledge.

- Dolan, P. (1997). Modeling valuations for EuroQol health states. *Medical Care*, 35(11), pp. 1095-1108.
- Dykstra, P. A. (2009). Older adult loneliness: Myths and realities. *European Journal of Ageing*, 6, pp. 91-100.
- Easterlin, R. A. (1995). Will raising the incomes of all increase the happiness of all? *Journal of Economic Behavior and Organization*, 27(1), pp. 35-48.
- Eurostat. (2020). *Ageing Europe: Statistics on population developments*.
- Fernandez-Portero, C., Amian, J. G., Alarcón, D., Arenilla Villalba, M. J., & Sánchez-Medina, J. A. (2023). The effect of social relationships on the well-being and happiness of older adults living alone or with relatives. *Healthcare*, 11(2), 222. <https://doi.org/10.3390/healthcare11020222>
- Fokkema, T., de Jong Gierveld, J., & Dykstra, P. A. (2012). Cross-national differences in older adult loneliness. *Journal of Psychology*, 146, pp. 201-228.
- Gilleard, C., & Higgs, P. (2000). *Cultures of ageing: Self, citizen and the body*. Routledge.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J., & Swann, W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Personality*, 37(6), pp. 504-528.
- Grosh, M., & Glewwe, P. (2000). *Designing household survey questionnaires for developing countries: Lessons from 15 years of the living standards measurement study* (Vol. 3). World Bank.
- Hawkey, L. C., Hughes, M. E., Waite, L. J., Masi, C. M., Thisted, R. A., & Cacioppo, J. T. (2008). From social structural factors to perceptions of relationship quality and loneliness: The Chicago health, aging, and social relations study. *Journal of Gerontology: Social Sciences*, 63B, S375-S384.
- Kan, M. Y., & Pudney, S. (2008). Measurement error in stylized and diary data on time use. *Sociological Methodology*, 38, pp. 101-132.
- Klasen, L. J., Bünning, M., Kelle, N., Tesch-Römer, C., & Huxhold, O. (2025). The influence of societal crises on social integration and loneliness. In *Macro social influences on loneliness in later life* (pp. 225-248). Springer.
- Klinenberg, E. (2018). *Palaces for the people: How social infrastructure can help fight inequality, polarization, and the decline of civic life*. Crown.
- Kovaleva, A. (2012). *The IE-4: Construction and validation of a short scale for the assessment of locus of control*. GESIS.
- Kuznier, T., Souza, C., Mata, L., & Chianca, T. (2016). Propriedades psicométricas da escala de solidão da UCLA: Revisão integrativa. *Revista de Enfermagem do Centro-Oeste Mineiro*, 6(2), pp. 2271-2281.
- Lockwood, M., Raymond, C. M., Oczkowski, E., & Morrison, M. (2015). Measuring the dimensions of adaptive capacity: A psychometric approach. *Ecology and Society*, 20(1), 37.
- Neves, B. B., & Petersen, A. (2025). The social stigma of loneliness: A sociological approach to understanding the experiences of older people. *The Sociological Review*, 73(2), pp. 362-383.
- Neves, B. B., Colón Cabrera, D., Sanders, A., & Warren, N. (2023). Pandemic diaries: Lived experiences of loneliness, loss, and hope among older adults during COVID-19. *The Gerontologist*, 63(1), pp. 120-130.
- OECD. (2018). *The need to follow up on the Stiglitz-Sen-Fitoussi Commission*. OECD Publishing.
- Peplau, L. A., & Perlman, D. (1982). *Loneliness: A sourcebook of current theory, research, and therapy*. Wiley.
- Perlman, D. (1988). Loneliness: A lifespan, family perspective. In R. M. Milardo (Ed.), *Families and social networks* (pp. 190-220). Sage.
- Perlman, D., & Peplau, L. A. (1981). Toward a social psychology of loneliness. In S. Duck & R. Gilmour (Eds.), *Personal relationships in disorder* (pp. 31-56). Academic Press.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.
- Russell, D. (1996). UCLA loneliness scale (Version 3): Reliability, validity, and factor structure. *Journal of Personality Assessment*, 66, pp. 20-40.

- Russell, D., Cutrona, C., McRae, C., & Gomez, M. (2012). Is loneliness the same as being alone? *Journal of Psychology, 146*, pp. 7-22.
- Scalone, L., Cortesi, P. A., Ciampichini, R., Belisari, A., D'Angiolella, L. S., Cesana, G., & Mantovani, L. G. (2013). Italian population-based values of EQ-5D health states. *Value in Health, 16*(5), pp. 814-822.
- Schäfer, S.K., Sopp, M.R., Schanz, C.G., Staginnus, M., Göritz, A.S., & Michael, T. (2020). Impact of COVID-19 on public mental health and the buffering effect of a sense of coherence. *Psychotherapy and Psychosomatics, 89*(6), pp. 386-392. DOI: 10.1159/000510752
- Schinka, K.C., Van Dulmen, M.H.M., Bossarte, R., & Swahn, M. (2012). Association between loneliness and suicidality during middle childhood and adolescence: Longitudinal effects and the role of demographic characteristics. *The Journal of Psychology, 146*, pp. 105-118.
- Sen, A., Stiglitz, J. E., & Fitoussi, J. P. (2009). *Report by the Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress*. <https://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr>
- Silverstein, M., & Chen, X. (1996). Too much of a good thing? Intergenerational social support and the psychological well-being of older persons. *Journal of Marriage and Family, 58*, pp. 970-982.
- Stiglitz, J. E., Sen, A., & Fitoussi, J. P. (2009). *Measurement of economic performance and social progress*. <https://www.stiglitz-sen-fitoussi.fr>
- Therborn, G. (2013). *The killing fields of inequality*. Polity.
- Victor, C., & Sullivan, M. (2015). Loneliness and isolation in older age. *International Journal of Geriatric Psychiatry, 30*(3), pp. 1-5.
- Warr, P., Bartram, D., & Brown, A. (2005). Big Five personality validity: Aggregation method matters. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 78*(3), pp. 377-393.
- Wellman, B. (2001). Physical place and cyberplace: The rise of personalized networking. *International Journal of Urban and Regional Research, 25*(2), pp. 227-252.

Capitolo 5

Trasparenza istituzionale e aspettative di disoccupazione. Teoria ed evidenza comparata dai paesi mediterranei e dai lavoratori maturi

Institutional transparency and unemployment expectations. Theory and comparative evidence from Mediterranean countries and mature workers

LUCA VOTA

^a CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, via Cardinale Guglielmo Sanfelice 8, 80134 Napoli, Italia

corresponding author: luca.vota@cnr.it

ABSTRACT

The aim of this study is to identify the short- and long-run macroeconomic determinants of unemployment expectations in the presence of asymmetric information between public and private agents, informational shocks, and different degrees of transparency in institutional communication. To achieve this objective, a New Keynesian model with rational expectations is proposed, in which partially informed households and firms receive an informational signal that may be noisy, while the government and the central bank have access to a complete information set. The model is validated using time-series data for three Mediterranean countries (France, Italy, and Spain) and for older workers. The results show that, regardless of whether the Taylor principle is satisfied, if public agents transmit all available information to private agents without communicative ambiguity, the model admits a unique and stable equilibrium path along which the so-called Transparency Paradox may emerge. Otherwise, the model's dynamics become unpredictable in terms of the existence and multiplicity of equilibrium, and inflation expectations take on a potentially crucial role in determining the equilibrium. Appropriate policy recommendations are discussed.

KEYWORDS: institutional communication, transparency, unemployment expectations, mature workers.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.25_05

ISBN: 978-88-98193-40-0

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Vota, L. (2026). Trasparenza istituzionale e aspettative di disoccupazione. Teoria ed evidenza comparata dai paesi mediterranei e dai lavoratori maturi. In D'Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (cur.). *Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50. Riflessioni e politiche per il benessere in una società che invecchia* (pp. 91-125). Quaderni IRCrES 25. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25_05

¹ 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

Il lavoro precario rappresenta oggi un fenomeno ampiamente diffuso a livello globale, riscontrabile tanto nei paesi industrializzati quanto in quelli emergenti e in via di sviluppo. Un'indagine condotta dall'istituto Ipsos su un campione di 12.000 lavoratori adulti in 27 nazioni, presentata al World Economic Forum nel 2020, ha rivelato che il 54% degli intervistati teme di perdere il proprio impiego nei dodici mesi successivi all'intervista. In particolare, il 17% si è detto "molto preoccupato" e il 37% "abbastanza preoccupato". Le percentuali più elevate sono state registrate in Russia (75%), Spagna (73%) e Malesia (71%), mentre i valori più bassi si osservano in Germania (26%), Svezia (30%), Paesi Bassi e Stati Uniti (36%).

Sebbene vi siano marcate differenze tra paesi, questi dati confermano che le aspettative di disoccupazione, intese come la probabilità soggettivamente percepita di perdere il proprio lavoro in un orizzonte temporale futuro (Shoss, 2017), sono diffuse anche in economie avanzate e dotate di solidi sistemi di welfare, come la Germania e la Svezia.

A partire dagli anni Novanta, a seguito dei profondi cambiamenti strutturali nei mercati del lavoro e nelle modalità di organizzazione della produzione, il tema delle aspettative occupazionali negative ha suscitato crescente interesse nella comunità scientifica. La progressiva flessibilizzazione dei rapporti tra imprese e lavoratori (Davis, 2013), insieme ai processi di globalizzazione e automazione, ha reso più efficienti i cicli produttivi, ma al contempo ha accresciuto la percezione di instabilità lavorativa (Mughan, Bean & McAllister, 2003; Scheve & Slaughter, 2006; Coupe, 2019; Nam, 2019; Raeder et al., 2019; Cao & Song, 2025). Contrariamente a quanto spesso si ritiene, il progresso tecnologico non minaccia soltanto i lavoratori a bassa qualificazione: anche i profili altamente specializzati sono esposti a un crescente rischio di sostituzione (Colvin, 2015).

Evidenze più recenti, provenienti da studi empirici sia qualitativi che quantitativi, mostrano che l'introduzione dell'Intelligenza Artificiale (IA) ha inciso significativamente sulle aspettative di disoccupazione, senza sostanziali differenze tra ruoli manageriali e non-manageriali (Koo et al., 2021). Tuttavia, alcuni studi hanno dimostrato che l'impatto negativo dell'IA è attenuato dalla capacità di apprendimento vocazionale, ovvero l'abilità dei lavoratori di acquisire e applicare autonomamente nuove competenze nel proprio contesto lavorativo (Liu & Zhan, 2020). In effetti, l'interazione quotidiana con sistemi intelligenti spinge i lavoratori ad aggiornare costantemente le proprie conoscenze, con effetti positivi sulla sicurezza percepita, sul benessere psicologico, sulla creatività e sull'adattabilità (Wu, Liang & Wang, 2024).

D'altra parte, la preoccupazione che l'IA renda rapidamente obsolete le competenze umane alimenta stress, accentuando il timore di perdere il lavoro nel medio periodo (Sharif et al., 2025).

Nonostante la rilevanza del fenomeno, la maggior parte degli studi finora si è concentrata sugli aspetti individuali delle aspettative di disoccupazione, trascurandone le determinanti sistemiche. L'attenzione si è focalizzata prevalentemente su dati da indagine relativi a caratteristiche personali, contrattuali o familiari – come tipologia di contratto, mansioni svolte, retribuzione, stato di salute, numero di figli, età o anni di esperienza.

Molti di questi lavori si concentrano su specifici settori o aree geografiche per cogliere l'eterogeneità dei contesti produttivi nazionali e internazionali (Lee, Huang & Ashford, 2018; Chirumbolo, Callea & Urbini, 2020; Martínez, Cuyper & De Witte, 2020; De Cuyper, Smets & De Witte, 2021; Ibanescu et al., 2023; Muñoz Medina et al., 2023; Darvishmotevali, 2025), offrendo un quadro utile ma parziale. Un limite strutturale di questo approccio micro è l'incapacità di considerare le variabili macroeconomiche e, di conseguenza, di catturare gli effetti delle fluttuazioni cicliche sulle aspettative occupazionali.

Anche se le variabili individuali hanno un peso rilevante, è plausibile ipotizzare che una parte non trascurabile delle aspettative di disoccupazione sia influenzata da variabili macroeconomiche come il PIL reale, l'output gap, l'inflazione, il tasso di disoccupazione, i livelli di investimento, i consumi e il risparmio delle famiglie. Come sottolineato dalla letteratura sui modelli DSGE (Dynamic Stochastic General Equilibrium), queste variabili si muovono lungo sentieri di

equilibrio determinati da shock esogeni – più o meno persistenti – capaci di innescare fasi di espansione o recessione (Dave & Sorge, 2025).

Le autorità fiscali e monetarie rispondono a queste dinamiche cicliche attraverso strumenti di politica economica (come imposte, spesa pubblica, trasferimenti, tassi di interesse o offerta di moneta), con l'obiettivo di stabilizzare inflazione, reddito e occupazione. Questa complessa interazione macroeconomica condiziona le aspettative dei soggetti privati circa lo stato futuro del mercato del lavoro.

L'assenza di studi focalizzati sulla dimensione macro limita la possibilità di distinguere gli effetti di breve e lungo periodo degli shock esogeni sulle aspettative di disoccupazione e rende più difficile elaborare politiche pubbliche efficaci, tenendo conto delle fasi del ciclo economico. I decisori pubblici avrebbero infatti bisogno di strumenti analitici capaci di cogliere i lenti processi di aggiustamento tra disoccupazione effettiva e disoccupazione naturale, fortemente influenzati dal contesto congiunturale.

Il presente studio intende colmare questa lacuna proponendo un modello neo-keynesiano con aspettative razionali, in cui gli agenti pubblici (governo e banca centrale) dispongono di informazioni complete, mentre gli agenti privati (famiglie e imprese) osservano solo una parte delle variabili di stato e ricevono un segnale informativo potenzialmente incompleto e rumoroso sugli elementi non osservabili. Con "incompleto e rumoroso" si intende che l'informazione trasmessa dai policy maker può essere parziale (cioè non contenere tutti i dati rilevanti) e soggetta ad ambiguità comunicative.

L'aspetto più innovativo di questo lavoro consiste nel dimostrare che una strategia di comunicazione istituzionale pienamente trasparente rappresenta una condizione sufficiente per garantire l'esistenza e l'unicità dell'equilibrio, anche nel caso in cui il principio di Taylor non sia rispettato pienamente (ovvero quando la risposta della banca centrale all'inflazione non è più che proporzionale). Tuttavia, lungo questo sentiero di equilibrio può emergere il cosiddetto Paradosso della Trasparenza: la divulgazione di informazioni precedentemente non osservabili da parte degli agenti pubblici può innalzare le aspettative di disoccupazione e ridurre il welfare aggregato (Morris & Shin, 2005).

Il resto del capitolo è organizzato come segue: la sezione 2 propone il nuovo modello neo-keynesiano; la sezione 3 presenta le soluzioni del modello; la sezione 4 discute i risultati teorici dell'analisi in un'ottica comparativa; la sezione 5 sintetizza la strategia per la validazione empirica; la sezione 6 include i risultati empirici; la sezione 7, infine, trae le conclusioni. Il capitolo si chiude con una dettagliata bibliografia.

2. IL MODELLO NEO-KEYNESIANO

Si consideri un'economia popolata da agenti privati (famiglie e imprese) che massimizzano, rispettivamente, la propria funzione di utilità attesa e di profitto atteso; da una banca centrale con un doppio mandato (stabilizzare il tasso di inflazione effettivo e ridurre al minimo l'output gap); e da un'autorità di politica fiscale (governo) che raccoglie risorse tramite la tassazione e le riutilizza attraverso la spesa pubblica.

Si assume che la banca centrale e il governo siano pienamente informati sulle variabili macroeconomiche (produzione effettiva, inflazione effettiva, prodotto potenziale, consumo, risparmio, investimenti, spesa pubblica, imposte, tasso d'interesse effettivo, tasso d'interesse naturale e tasso di disoccupazione) e sugli shock esogeni (shock al prodotto potenziale, shock da costi sull'inflazione, shock informativi, shock alle preferenze dei consumatori, shock alla disoccupazione naturale, shock fiscali e shock idiosincratichi) che colpiscono l'economia; mentre gli agenti privati possono osservare direttamente solo i valori correnti del tasso d'interesse effettivo r_t , dell'inflazione corrente π_t , e tutti i valori passati delle variabili endogene del modello (produzione effettiva, consumo, investimenti, output gap, tasso d'interesse nominale della banca centrale, risparmio, tasso d'interesse effettivo, inflazione, tasso di disoccupazione).

Si assume inoltre che in questa economia esista un segnale informativo composto da due parti. La prima è una componente osservabile costituita da informazioni sulle variabili non osservabili

che vengono direttamente divulgate dalla banca centrale e dal governo (χ_t) e da shock informativi inattesi, ossia quella parte di informazione che gli agenti pubblici generalmente non comunicano nel corso delle loro attività ordinarie (λ_t). La seconda, invece, è la componente rumorosa del segnale informativo (da qui in avanti indicata con $\Xi_{t|t}$), che è generata dall'ambiguità della strategia comunicativa degli agenti pubblici e non può essere direttamente osservata dagli agenti privati (Gabaix, 2020).

Alla luce di quanto sopra, il segnale informativo complessivo $\Psi_{t|t}$ può essere definito come segue (Morris & Shin, 2002; Jarociński & Karadi, 2020):

$$\Psi_{t|t} = \chi_t + \Xi_{t|t} \quad (1)$$

dove $\Xi_{t|t}$ è un rumore bianco, cioè un processo a media nulla, varianza costante e componenti incorrelate (*white noise*), mentre χ_t evolve secondo un processo AR(1) stazionario (Blanchard, L'Huillier & Lorenzoni, 2013; Blinder et al., 2024):

$$\chi_t = \rho_\chi \chi_{t-1} + \lambda_t \quad (2)$$

con $|\rho_\chi| < 1$. Il segnale informativo complessivo $\Psi_{t|t}$ non è naturalmente osservabile direttamente dal settore privato, poiché è dato dalla somma di una componente osservabile (χ_t) e di una componente non osservabile e imprevedibile ($\Xi_{t|t}$).

L'insieme completo delle informazioni è definito come $\mathcal{F}^t = \{\mathcal{F}_t, \mathcal{F}_{t-1}, \dots\}$, ovvero, fa riferimento all'intera storia delle variabili osservabili contenute in $\mathcal{F}_t = \{y_{t|t}, \hat{y}_{t|t}, c_{t|t}, S_{t|t}, I_{t|t}, i_{t|t}, \pi_t, \bar{y}_{t|t}, u_{t|t}, g_{t|t}, tax_{t|t}, r_t, \bar{r}_{t|t}, \eta_{t|t}, v_{t|t}, \xi_{t|t}, \chi_t, \lambda_t, \omega_{t|t}, \epsilon_{t|t}, \zeta_{t|t}, \mathfrak{I}_{t|t}, \varepsilon_{t|t}, \varrho_{t|t}, \eta_{t|t}, \Xi_{t|t}\}$, dove il pedice $t|t$ indica le variabili osservabili solo da banca centrale e governo, mentre il pedice t si riferisce a quelle osservabili da tutti gli agenti.

Sia $\mathcal{H}^t = \{\mathcal{H}_t, \mathcal{H}_{t-1}, \mathcal{H}_{t-2}, \dots, \mathcal{H}_{t-i}, \dots, \mathcal{H}_{t-I}\}$ l'insieme informativo a disposizione degli agenti privati, dove \mathcal{H}_{t-i} , con $i = 0, \dots, I$, è un vettore i cui unici elementi non nulli sono il tasso di interesse effettivo r_{t-i} , il tasso di inflazione π_{t-i} , lo shock informativo λ_{t-i} e il segnale informativo trasmesso da governo e banca centrale alle famiglie e imprese χ_{t-i} .

L'ipotesi sopra descritta sulla distribuzione dell'informazione è molto comune nei modelli DSGE (Lubik, Matthes & Mertens, 2023), in quanto riflette un'assunzione debole ma realistica: gli agenti privati devono essere in grado di osservare almeno i prezzi dell'economia (incluso il tasso d'interesse) per poter prendere decisioni allocative ottimali.

Si assuma ora che la struttura dell'economia sia descritta da un modello neo-keynesiano di piccola scala nella sua forma linearizzata.

Seguendo Jordi Galí, David López-Salido e Javier Vallés (2004), le famiglie non determinano il proprio livello di consumo corrente $c_{t|t}$ sulla base della classica equazione di Eulero, bensì delle aspettative sul reddito di lungo periodo condizionate al proprio insieme informativo (Christiano, Eichenbaum & Evans, 2005; Blanchard et al., 2013), della spesa pubblica (Ravn, Schmitt-Grohé & Uribe, 2006; Galí, López-Salido & Vallés, 2007) e della tassazione (Blanchard & Perotti, 2002; Romer & Romer, 2010):

$$c_{t|t} = c_0 + c_1 \lim_{h \rightarrow +\infty} \mathbb{E}_t [y_{t+h|t} | \mathcal{H}_t] + c_3 g_{t|t} - c_4 tax_{t|t} + \eta_{t|t} \quad (3)$$

Nell'equazione (3), quella parte del consumo che non dipende dal reddito atteso e non rientra nella componente autonoma (c_0), ovvero il termine di errore $\eta_{t|t}$, è una combinazione lineare di uno shock di domanda *white noise* $\xi_{t|t}$ (che riflette variazioni nelle preferenze o nei comportamenti di spesa); l'informazione trasmessa dagli agenti pubblici a quelli privati χ_t ; ed uno shock idiosincratice *white noise* $v_{t|t}$, che rappresenta perturbazioni a livello individuale (ad esempio, un infortunio che può compromettere la continuità occupazionale, con effetti negativi sul livello di consumo corrente):

$$\eta_{t|t} = \varphi_1 \xi_{t|t} + \varphi_2 \chi_t + \varphi_3 \nu_{t|t} \quad (4)$$

La modellizzazione degli shock espressa dall'equazione (4) è coerente con quanto esposto da Frank Smets e Rafael Wouters (2007) e da Sungbae An e Frank Schorfheide (2007).

Poiché χ_t segue una rappresentazione AR(1), l'assunzione (4) introduce effetti di persistenza nel meccanismo di trasmissione dell'informazione dagli agenti pienamente informati a quelli parzialmente informati (cioè, famiglie e imprese incorporano gradualmente nel loro set informativo i dati comunicati dalla banca centrale e dal governo). Questo implica l'esistenza di un ritardo temporale tra il momento in cui le notizie vengono divulgate (tempo t) e quello in cui vengono effettivamente incorporate nelle decisioni di consumo delle famiglie (tempo $t + 1$).

Coerentemente con l'equazione (3), anche il risparmio corrente delle famiglie dipende dalle loro aspettative sul reddito di lungo periodo, dal rendimento del risparmio (cioè il tasso di interesse), e, ancora una volta, dallo shock alle preferenze e dallo shock informativo (news shock):

$$S_{t|t} = s_0 + s_1 \lim_{h \rightarrow +\infty} \mathbb{E}_t [y_{t+h|t} | \mathcal{H}_t] + s_2 r_t - s_3 g_{t|t} - s_4 tax_{t|t} + \eta_{t|t} \quad (5)$$

Questa espressione è coerente con la tradizione teorica consolidata di John Maynard Keynes, Milton Friedman, Franco Modigliani e con l'approccio saver-spender, secondo cui il risparmio è una funzione lineare del reddito disponibile, della tassazione e del tasso d'interesse (Keynes, 1936; Friedman, 1957; Ando & Modigliani, 1963; Mankiw, 2000).

Un esempio di modelli neo-keynesiani che incorporano una formulazione simile del risparmio è offerto da Galí et al. (2004). Inoltre, il contributo di John Campbell e Gregory Mankiw (1989) fornisce un'ulteriore giustificazione teorica a questa specificazione del risparmio nell'ambito della modellizzazione neo-keynesiana.

Gli investimenti delle imprese dipendono dalle aspettative sulla crescita del reddito nazionale di lungo periodo, dal costo dell'investimento stesso (cioè il tasso d'interesse effettivo r_t), e dal flusso informativo corrente:

$$I_{t|t} = \gamma_1 \lim_{h \rightarrow +\infty} \mathbb{E}_t [y_{t+h|t} - y_{t|t} | \mathcal{H}_t] - \gamma_2 r_t - \gamma_3 g_{t|t} - \gamma_4 tax_{t|t} + \gamma_5 \chi_t \quad (6)$$

Nell'equazione (6), il coefficiente γ_3 tiene conto del potenziale effetto di spiazzamento della spesa pubblica (*crowding-out*).

Questa formulazione dell'investimento è supportata dalla teoria del costo d'uso (Jorgenson, 1963), dalla versione ridotta e lineare del Tobin's q (Tobin, 1969), nonché dalla letteratura fiscale (Hall & Jorgenson, 1967). Più recentemente, una specificazione simile è stata adottata in un modello neo-keynesiano da Galí et al. (2004) e Lawrence Christiano et al. (2005).

Secondo l'equazione (6), gli investimenti aumentano solo se le imprese si attendono una crescita del reddito nazionale di lungo periodo ($y_{t+h|t} > y_{t|t}$).

Se, al contrario, prevedono una contrazione del reddito nazionale futuro ($y_{t+h|t} < y_{t|t}$), le imprese tenderanno a disinvestire.

Il comportamento aggregato del settore privato (famiglie e imprese) è descritto dalla curva IS dinamica:

$$\hat{y}_{t|t} = \mathbb{E}_t [\hat{y}_{t+1|t} | \mathcal{H}_t] - \frac{1}{\sigma} (i_{t|t} - \mathbb{E}_t [\pi_{t+1} | \mathcal{H}_t] - \bar{r}_{t|t}) \quad (7)$$

dove $\hat{y}_{t|t}$ rappresenta l'output gap, π_t è il tasso di inflazione, e $\bar{r}_{t|t}$ è il tasso d'interesse naturale, secondo la formulazione standard dell'equazione di Wicksell:

$$\bar{r}_{t|t} = \sigma (\mathbb{E}_t [\bar{y}_{t+1|t} | \mathcal{H}_t] - \bar{y}_{t|t}) \quad (8)$$

dove $\bar{y}_{t|t}$ è il PIL potenziale.

La relazione tra reddito nazionale e tasso di disoccupazione è determinata dalla Legge di Okun, come formulata in Galí, Smets & Wouters (2012) e Laurence Ball, Daniel Leigh e Prakash Loungani (2017):

$$u_{t|t} - \bar{u}_{t|t} = -\theta(y_{t|t} - \bar{y}_{t|t}) \quad (9)$$

dove, seguendo Arabinda Basistha e Charles Nelson (2007), sia il tasso naturale di disoccupazione che il PIL potenziale seguono processi AR(1) stazionari, ovvero:

$$\bar{y}_{t|t} = \rho_{\bar{y}}\bar{y}_{t-1|t} + \omega_{t|t} \quad (10)$$

e:

$$\bar{u}_{t|t} = \rho_u\bar{u}_{t-1|t} + \mathfrak{I}_{t|t} \quad (11)$$

dove $|\rho_{\bar{y}}| < 1$, $|\rho_u| < 1$, mentre $\omega_{t|t}$ e $\mathfrak{I}_{t|t}$ sono shock white noise.

La dinamica dell'inflazione è descritta dalla curva di Phillips neo-keynesiana:

$$\pi_t = \beta \mathbb{E}_t[\pi_{t+1}|\mathcal{H}_t] + k\hat{y}_{t|t} + \epsilon_{t|t} \quad (12)$$

dove $\epsilon_{t|t}$ evolve secondo un processo AR(1) stazionario (Christiano et al., 2005):

$$\epsilon_{t|t} = \rho_\epsilon\epsilon_{t-1|t} + \zeta_{t|t} \quad (13)$$

dove $|\rho_\epsilon| < 1$ e $\zeta_{t|t}$ è un *cost-push shock* esogeno al tasso di inflazione.

La banca centrale dispone del tasso d'interesse nominale come unico strumento di politica monetaria, il quale viene determinato sulla base di una regola di Taylor standard:

$$i_{t|t} = \alpha_\pi\pi_t + \alpha_y\hat{y}_{t|t} \quad (14)$$

Si assuma che sia le entrate fiscali sia la spesa pubblica seguano un processo AR(1) stazionario (Leeper, Walker & Yang, 2010a), cioè:

$$g_{t|t} = \rho_g g_{t-1|t} + \eta_{t|t} \quad (15)$$

e (Leeper, Walker & Yang, 2010b):

$$tax_{t|t} = \rho_{tax} tax_{t-1|t} + \mathfrak{L}_{t|t} \quad (16)$$

dove $\eta_{t|t}$ e $\mathfrak{L}_{t|t}$ sono shock fiscali esogeni di tipo white noise, mentre $|\rho_g| < 1$ e $|\rho_{tax}| < 1$.

L'equilibrio macroeconomico di questo modello (ammesso che ne esista almeno uno) è determinato sotto la condizione che il mercato finanziario sia in equilibrio, cioè che il risparmio aggregato sia uguale all'investimento:

$$S_{t|t} = I_{t|t} \quad (17)$$

Il vincolo di risorse macroeconomico rappresenta un'altra condizione fondamentale di equilibrio del modello:

$$y_{t|t} = I_{t|t} + c_{t|t} + g_{t|t} \quad (18)$$

Si assume inoltre che, in un equilibrio di lungo periodo, le decisioni fiscali del governo siano soggette al consueto vincolo di bilancio:

$$g_{t|t} = tax_{t|t} \quad (19)$$

Pertanto, come chiarito dalle equazioni (15) e (16), le deviazioni di spesa pubblica ed entrate fiscali dal pareggio di bilancio sono fenomeni di breve periodo determinati dagli shock fiscali dei rispettivi processi AR(1).

Sebbene possa rappresentare una semplificazione rispetto al loro reale processo generativo dei dati (DGP), l'assunzione che gli shock macroeconomici seguano un processo AR(1) è molto diffusa nella letteratura (Smets & Wouters, 2003; Blanchard & Galí, 2007; Jesus, Bessaria & Maia, 2020), in quanto riesce a bilanciare efficacemente l'esigenza di considerare i meccanismi di persistenza degli shock esogeni con quella di evitare specificazioni eccessivamente complesse che renderebbero il modello matematicamente intrattabile. Inoltre, analisi empiriche specifiche supportano la validità di tale assunzione nei modelli DSGE stimati (Peersman & Straub, 2006).

È importante chiarire che la curva IS dinamica (7) è introdotta a fini di sintesi: rappresenta un'identità ridotta che deriva dalle equazioni (3), (5) e (6) e dai vincoli (15) e (16) del modello, sotto ipotesi standard di equilibrio nel mercato dei beni. Tale specificazione consente di riassumere in forma compatta il comportamento aggregato della domanda, evitando problemi di ridondanza strutturale derivanti dalla presenza simultanea di equazioni per le singole componenti (consumi, investimenti e spesa pubblica) e del vincolo delle risorse.

La soluzione del modello costituito dalle equazioni (1)-(19) richiede anzitutto l'individuazione del possibile equilibrio di informazione completa (cioè quella che si otterrebbe nell'ipotesi in cui tutti gli agenti disponessero di tutta l'informazione relativa a ciascuna variabile).

L'equilibrio di informazione completa si ottiene risolvendo il sistema di equazioni (1)-(19) con $\hat{j}_{t|t} = \hat{j}_t$, dove $\hat{j}_{t|t}$ rappresenta una generica variabile del modello.

3. SOLUZIONE DEL MODELLO

La soluzione ad informazione completa di questo modello è determinata assumendo che la banca centrale e il governo divulgino tutti i dati non inclusi originariamente nell'insieme informativo degli agenti privati (famiglie e imprese), senza ambiguità né errori nelle loro attività di comunicazione.

Pertanto, $\Xi_{t|t} = \Xi_t = 0$ e $\Psi_{t|t} = \Psi_t = \chi_t$, il che implica che l'insieme informativo degli agenti privati coincide con quello degli agenti pubblici.

Le equazioni della forma ridotta del modello nella sua versione a informazione completa sono riportate di seguito. Il generico coefficiente z_i^j presente in ciascuna espressione è una combinazione non lineare dei parametri della forma strutturale del modello. I valori di tutti questi coefficienti sono riportati in fondo all'articolo (cfr. A.1 dell'Appendice).

Proposizione 1

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, il tasso di interesse reale $r_{t|t}^* = r_t^*$ è dato da:

$$r_t^* = z_0^r + z_1^r \bar{y}_{t-2} + z_2^r \omega_{t-1} + z_3^r g_{t-1} + z_4^r \eta_t + z_5^r tax_{t-1} + z_6^r \Omega_t + z_7^r \chi_{t-1} + z_8^r \lambda_t + z_9^r \xi_t + z_{10}^r \nu_t \quad (20)$$

Nella soluzione (20), z_0^r rappresenta il valore di equilibrio di stato stazionario del tasso di interesse reale.

L'equazione (20) evidenzia che tale tasso è soggetto a isteresi, ossia non dipende esclusivamente dai valori correnti delle variabili esogene e degli shock, ma anche dai loro valori passati.

Ciò è dovuto al fatto che gli shock al prodotto potenziale, gli shock alle variabili di politica fiscale (imposte e spesa pubblica) e gli shock informativi sono caratterizzati da effetti di persistenza e, pertanto, le decisioni di consumo, risparmio e investimento degli agenti privati si adattano in modo graduale alla loro realizzazione.

In altre parole, la domanda e l'offerta di capitale si modificano progressivamente quando l'economia è colpita da shock fondamentali e/o quando la banca centrale e il governo rilasciano nuove informazioni, il che implica anche un ritardo nell'aggiustamento del prezzo specifico del mercato finanziario, ovvero il tasso d'interesse effettivo.

Tuttavia, il tasso d'interesse reale è influenzato anche da shock idiosincratici e shock alle preferenze che, pur non essendo persistenti, risultano comunque rilevanti per le scelte di consumo, risparmio e investimento degli agenti privati.

Proposizione 2

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, l'output effettivo $y_{t|t}^* = y_t^*$ è dato da:

$$y_t^* = z_0^y + z_1^y \bar{y}_{t-2} + z_2^y \omega_{t-1} + z_3^y g_{t-1} + z_4^y \eta_t + z_5^y tax_{t-1} + z_6^y \Omega_t + z_7^y \chi_{t-1} + z_8^y \lambda_t + z_9^y \xi_t + z_{10}^y \nu_t \quad (21)$$

dove z_0^y rappresenta il valore di stato stazionario del prodotto effettivo.

Anche il PIL effettivo mostra un certo grado di inerzia.

Ancora una volta, ciò è la naturale conseguenza della persistenza degli shock al prodotto potenziale, fiscali e informativi, che implica che le decisioni di consumo, risparmio e investimento degli agenti privati si adeguano progressivamente (riflettendosi sul PIL) quando l'economia è colpita da tali disturbi esogeni.

Gli shock individuali e gli shock alle preferenze dei consumatori contribuiscono anch'essi alle dinamiche istantanee del PIL di equilibrio.

Le aspettative degli agenti riguardo al PIL futuro sono date da:

$$\mathbb{E}_t[y_{t+1}^* | \mathcal{H}^t] = z_0^y + z_1^y \bar{y}_{t-1} + z_3^y g_t + z_5^y tax_t + z_7^y \chi_t \quad (22)$$

L'equazione (22) indica che, nel formulare le proprie aspettative sul PIL effettivo al tempo $t + 1$, gli agenti non tengono conto degli shock privi di effetti di persistenza (cioè gli shock alle preferenze dei consumatori e gli shock idiosincratici), in quanto questi non generano deviazioni significative e durature del PIL rispetto al suo sentiero di crescita bilanciata.

L'errore di previsione commesso dagli agenti in relazione al PIL di equilibrio è una combinazione lineare di processi white noise, e dunque esso stesso costituisce un processo white noise:

$$y_{t+1}^* - \mathbb{E}_t[y_{t+1}^* | \mathcal{H}^t] = z_2^y \omega_t + z_4^y \eta_{t+1} + z_6^y \Omega_{t+1} + z_8^y \lambda_{t+1} + z_9^y \xi_{t+1} + z_{10}^y \nu_{t+1} \quad (23)$$

Pertanto, in coerenza con l'ipotesi delle aspettative razionali, l'errore di previsione associato al PIL di equilibrio è un processo a media nulla $\mathbb{E}_t[y_{t+1}^* - \mathbb{E}_t[y_{t+1}^* | \mathcal{H}^t] | \mathcal{H}^t] = 0$.

In altre parole, gli agenti formulano previsioni sul PIL di equilibrio il cui errore è, in media, nullo e non sistematico, cioè non persistente nel tempo.

Proposizione 3

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, l'output gap $\hat{y}_{t|t}^* = \hat{y}_t^*$ è dato da:

$$\hat{y}_t^* = z_0^{\hat{y}} + z_1^{\hat{y}} \bar{y}_{t-2} + z_2^{\hat{y}} \omega_{t-1} + z_3^{\hat{y}} g_{t-1} + z_4^{\hat{y}} \eta_t + z_5^{\hat{y}} tax_{t-1} + z_6^{\hat{y}} \Omega_t + z_7^{\hat{y}} \chi_{t-1} + z_8^{\hat{y}} \lambda_t + z_9^{\hat{y}} \xi_t + z_{10}^{\hat{y}} \nu_t - \omega_t \quad (24)$$

dove $z_0^{\hat{y}}$ rappresenta il valore di equilibrio di stato stazionario dell'output gap.

Le considerazioni che si possono esprimere in merito alla soluzione (24) sono le stesse già discusse per la soluzione del PIL effettivo di equilibrio: il processo di aggiustamento dell'output gap agli shock informativi e agli shock esogeni che colpiscono il PIL potenziale, la spesa pubblica e le entrate fiscali è graduale, proprio perché tali disturbi determinano un cambiamento progressivo dei fondamentali dell'economia.

Come si può osservare in Tabella 3, la risposta dell'output gap agli shock fiscali è identica a quella del PIL effettivo ($z_3^{\hat{y}} = z_3^y$, $z_4^{\hat{y}} = z_4^y$, $z_5^{\hat{y}} = z_5^y$ e $z_6^{\hat{y}} = z_6^y$) e lo stesso vale per l'impatto dello shock informativo ($z_7^{\hat{y}} = z_7^y$, $z_8^{\hat{y}} = z_8^y$), dello shock di domanda ($z_9^{\hat{y}} = z_9^y$) e dello shock idiosincratico ($z_{10}^{\hat{y}} = z_{10}^y$).

Questa è la conseguenza naturale del fatto che il segnale informativo (incluso lo shock informativo inatteso al tempo corrente) e gli shock esogeni su PIL potenziale, spesa pubblica e tassazione non modificano la capacità produttiva dell'economia (cioè il PIL potenziale), ma agiscono sul PIL effettivo e sulle sue aspettative.

La risposta dell'output gap a uno shock sul PIL potenziale, tuttavia, diverge da quella del PIL effettivo, poiché, per definizione $y_t = \bar{y}_t + \hat{y}_t$, dove, secondo l'equazione (10), il PIL potenziale \bar{y}_t è direttamente influenzato da ω_t e dalle sue realizzazioni passate.

Le aspettative degli agenti riguardo l'output gap futuro sono date da:

$$\mathbb{E}_t[\hat{y}_{t+1}^* | \mathcal{H}^t] = z_0^{E\hat{y}} + z_1^{E\hat{y}} \bar{y}_{t-2} + z_2^{E\hat{y}} \omega_{t-1} + z_3^{E\hat{y}} g_{t-1} + z_4^{E\hat{y}} \eta_t + z_5^{E\hat{y}} tax_{t-1} + z_6^{E\hat{y}} \Omega_t + z_7^{E\hat{y}} \chi_{t-1} + z_8^{E\hat{y}} \lambda_t \quad (25)$$

cioè, gli agenti formulano le proprie aspettative sul PIL futuro esclusivamente sulla base del segnale informativo ricevuto dagli agenti pubblici (inclusi gli shock inattesi) e di quegli shock caratterizzati da effetti di persistenza (cioè quelli che colpiscono l'output gap, la spesa pubblica e le entrate fiscali).

Ciò si spiega con il fatto che solo questi shock, insieme al segnale informativo, sono in grado di generare deviazioni durature e significative dell'output gap rispetto al suo sentiero di equilibrio.

Proposizione 4

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, l'inflazione attesa al tempo futuro $\mathbb{E}_t[\pi_{t+1}^* | \mathcal{H}^t] = \mathbb{E}_t[\pi_{t+1}^* | \mathcal{H}^t]$ è data da:

$$\mathbb{E}_t[\pi_{t+1}^* | \mathcal{H}^t] = z_0^{E\pi} + z_1^{E\pi} \bar{y}_{t-2} + z_2^{E\pi} \omega_{t-1} + z_3^{E\pi} g_{t-1} + z_4^{E\pi} \eta_t + z_5^{E\pi} tax_{t-1} + z_6^{E\pi} \Omega_t + z_7^{E\pi} \chi_{t-1} + z_8^{E\pi} \lambda_t + z_9^{E\pi} \xi_t + z_{10}^{E\pi} \nu_t + z_{11}^{E\pi} \omega_t + z_{12}^{E\pi} \epsilon_{t-1} + z_{13}^{E\pi} \zeta_t \quad (26)$$

Nell'equazione (26), le aspettative di inflazione sono determinate dal segnale informativo proveniente dagli agenti pubblici (inclusi gli shock inattesi) e dagli shock al PIL potenziale, alla spesa pubblica e alla tassazione.

La ragione di questo comportamento inerziale delle aspettative di inflazione risiede nel fatto che il PIL potenziale (e quindi anche l'output gap e il PIL effettivo), la spesa pubblica e le entrate fiscali si adattano in modo graduale quando vengono colpiti dai rispettivi shock.

Allo stesso modo, le informazioni divulgate dagli agenti pubblici vengono progressivamente incorporate dagli agenti nelle loro decisioni allocative.

In altre parole, poiché i fondamentali dell'economia si aggiustano gradualmente agli shock, anche le aspettative di inflazione si adeguano in modo progressivo.

Proposizione 5

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, il tasso di inflazione effettivo $\pi_{t|t}^* = \pi_t^*$ è dato da:

$$\pi_t^* = z_0^\pi + z_1^\pi \bar{y}_{t-2} + z_2^\pi \omega_{t-1} + z_3^\pi g_{t-1} + z_4^\pi \eta_t + z_5^\pi tax_{t-1} + z_6^\pi \Omega_t + z_7^\pi \chi_{t-1} + z_8^\pi \lambda_t + z_9^\pi \xi_t + z_{10}^\pi \nu_t + z_{11}^\pi \omega_t + z_{12}^\pi \epsilon_{t-1} + z_{13}^\pi \varsigma_t \quad (27)$$

dove z_0^π rappresenta il valore di equilibrio di stato stazionario del tasso di inflazione effettivo. Nell'equazione (27), il tasso di inflazione effettivo mostra un comportamento inerziale che, ancora una volta, è spiegato dalla persistenza del segnale informativo e degli shock che colpiscono il PIL potenziale, le variabili di politica fiscale (imposte e spesa pubblica), e l'inflazione stessa (cioè lo shock di tipo cost-push).

Come si evince dalla curva di Phillips neo-keynesiana, equazione (12), l'inerzia dell'inflazione è indotta attraverso due canali di trasmissione: il primo è rappresentato dalle variazioni nelle aspettative di inflazione, mentre il secondo è dato dall'output gap.

Infatti, come evidenziato nella Tabella 6, nell'equazione (27) il coefficiente generico z_i^π è una combinazione lineare dei coefficienti associati alla soluzione di equilibrio per le aspettative di inflazione e per l'output gap.

Proposizione 6

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, il consumo delle famiglie $c_{t|t}^* = c_t^*$ è dato da:

$$c_t^* = z_0^c + z_1^c \bar{y}_{t-2} + z_2^c \omega_{t-1} + z_3^c g_{t-1} + z_4^c \eta_t + z_5^c tax_{t-1} + z_6^c \Omega_t + z_7^c \chi_{t-1} + z_8^c \lambda_t + z_9^c \xi_t + z_{10}^c \nu_t \quad (28)$$

dove z_0^c rappresenta il valore di stato stazionario del consumo delle famiglie.

L'equazione (28) indica che il processo di aggiustamento del consumo delle famiglie in risposta al segnale informativo proveniente dagli agenti pubblici (inclusi gli shock inattesi) o a uno shock esogeno che colpisce il PIL potenziale e le variabili di politica fiscale (imposte e spesa pubblica) è graduale, poiché le famiglie impiegano del tempo ad aggiornare le proprie aspettative sui fondamentali dell'economia e, di conseguenza, a modificare le proprie scelte di consumo intertemporale.

Gli shock idiosincratichi e gli shock alle preferenze, invece, come previsto, hanno un effetto immediato.

Proposizione 7

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, investimento e risparmio delle famiglie $I_{t|t}^* = S_{t|t}^* = I_t^* = S_t^*$ sono dati da:

$$I_t^* = S_t^* = z_0^I + z_1^I \bar{y}_{t-2} + z_2^I \omega_{t-1} + z_3^I g_{t-1} + z_4^I \eta_t + z_5^I tax_{t-1} + z_6^I \Omega_t + z_7^I \chi_{t-1} + z_8^I \lambda_t + z_9^I \xi_t + z_{10}^I \nu_t \quad (29)$$

dove il valore di equilibrio di stato stazionario del modello a informazione completa per investimenti e risparmio è dato da z_0^I .

Le considerazioni relative all'equazione (29) sono in larga misura analoghe a quelle formulate per l'equazione (28). La risposta dell'investimento e del risparmio di equilibrio al segnale trasmesso dagli agenti pubblici (incluso lo shock informativo corrente) e agli shock che colpiscono il PIL potenziale, la spesa pubblica e le imposte è graduale, poiché imprese e famiglie aggiornano progressivamente le proprie aspettative e, di conseguenza, le decisioni di consumo e investimento. Al contrario, gli shock idiosincratichi e gli shock alle preferenze hanno un impatto solo immediato, in quanto privi di persistenza.

Proposizione 8

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, il tasso di interesse nominale della banca centrale $i_{t|t}^* = i_t^*$ è dato da:

$$i_t^* = z_0^i + z_1^i \bar{y}_{t-2} + z_2^i \omega_{t-1} + z_3^i g_{t-1} + z_4^i \eta_t + z_5^i tax_{t-1} + z_6^i \Omega_t + z_7^i \chi_{t-1} + z_8^i \lambda_t + z_9^i \xi_t + z_{10}^i \nu_t + z_{11}^i \omega_t + z_{12}^i \epsilon_{t-1} + z_{13}^i \varsigma_t \quad (30)$$

L'equazione (30) afferma che la banca centrale reagisce sia alle realizzazioni correnti che passate degli shock che colpiscono l'output gap, l'inflazione e le variabili di politica fiscale (spesa pubblica e imposte), così come al segnale informativo (incluso lo shock informativo inatteso al tempo corrente) proveniente dagli agenti pubblici.

Poiché gli effetti di tali shock si propagano gradualmente nell'economia, la reazione ottimale della banca centrale deve essere altrettanto progressiva.

Tuttavia, la variazione del tasso di policy di equilibrio in seguito a uno shock idiosincratICO o a uno shock alle preferenze è puramente immediata, in quanto tali shock non presentano effetti di persistenza.

Come mostrato nella Tabella 9, la risposta della banca centrale a ciascuno shock dipende fortemente dai coefficienti α_π e α_y della regola di Taylor (equazione (14)), le cui dimensioni e segni riflettono le preferenze di politica monetaria della banca centrale.

Infatti, le diverse combinazioni di α_π e α_y esprimono le priorità della banca centrale tra stabilità dei prezzi e crescita economica (e quindi tutela dell'occupazione).

È però importante sottolineare che l'equazione (30) non impone alcuna restrizione a priori sui segni e sulle intensità delle risposte del tasso di policy ai diversi tipi di shock, indipendentemente dal fatto che la banca centrale scelga di aderire al principio di Taylor ($\alpha_\pi > 1$) o meno ($\alpha_\pi \leq 1$).

In altre parole, anche qualora stabilisca la stabilità dei prezzi come priorità, la banca centrale potrebbe considerare subottimale un marcato aumento del tasso di policy in risposta a uno shock inflazionistico.

Questa apparente contraddizione si spiega con il fatto che lo shock cost-push sull'inflazione può presentare una persistenza limitata e/o i suoi effetti possono essere compensati da altri shock esogeni, rendendo una risposta decisa non necessaria agli occhi dell'autorità monetaria.

Proposizione 9

Lungo il sentiero di equilibrio di informazione completa, il tasso di disoccupazione $u_{t|t}^* = u_t^*$ è dato da:

$$u_t^* = z_0^u + z_1^u \bar{y}_{t-2} + z_2^u \omega_{t-1} + z_3^u g_{t-1} + z_4^u \eta_t + z_5^u tax_{t-1} + z_6^u \Omega_t + z_7^u \chi_{t-1} + z_8^u \lambda_t + z_9^u \xi_t + z_{10}^u \nu_t + z_{11}^u \omega_t + z_{12}^u \bar{u}_{t-1} + \mathfrak{I}_t \quad (31)$$

dove z_0^u rappresenta il valore di stato stazionario del tasso di disoccupazione, determinato dalle rigidità reali e nominali presenti nell'economia.

L'equazione (31) stabilisce chiaramente che il tasso di disoccupazione è caratterizzato da un effetto di isteresi, che, ancora una volta, è spiegato dalla persistenza del segnale informativo proveniente dagli agenti pubblici completamente informati (che include anche gli shock informativi inattesi al tempo corrente), dagli shock che colpiscono il PIL potenziale e le variabili di politica fiscale (imposte e spesa pubblica), nonché dalla persistenza del tasso naturale di disoccupazione.

Al contrario, le variazioni istantanee del tasso di disoccupazione sono determinate da shock idiosincratICI e shock alle preferenze.

In equilibrio, il valore atteso del tasso di disoccupazione al tempo $t + 1$ è dato da:

$$\mathbb{E}_t[u_{t+1}^* | \mathcal{H}^t] = z_0^{Eu} + z_1^{Eu} \bar{y}_{t-2} + z_2^{Eu} \omega_{t-1} + z_3^{Eu} g_{t-1} + z_4^{Eu} \eta_t + z_5^{Eu} tax_{t-1} + z_6^{Eu} \Omega_t + z_7^{Eu} \chi_{t-1} + z_8^{Eu} \lambda_t + z_9^{Eu} \bar{u}_{t-1} + z_{10}^{Eu} \mathfrak{I}_t \quad (32)$$

L'equazione (32) rappresenta la percezione delle famiglie riguardo alla probabilità di essere disoccupati al tempo $t + 1$. Anche in questo caso, tale aspettativa è una combinazione lineare del segnale informativo (inclusi gli shock informativi inattesi nel periodo corrente) e degli shock caratterizzati da effetti di persistenza (cioè quelli che colpiscono il PIL potenziale, la spesa pubblica, le imposte e il tasso naturale di disoccupazione).

Le aspettative di disoccupazione della famiglia rappresentativa al tempo $t + 1$, ovvero il rischio percepito di non essere più occupati al tempo $t + 1$ da parte di coloro che non risultano disoccupati nel periodo corrente, è espressa dalla seguente formula:

$$\begin{aligned} \mathbb{E}_t[u_{t+1}^* - u_0 | \mathcal{H}^t] &= z_1^{Eu} \bar{y}_{t-2} + z_2^{Eu} \omega_{t-1} + z_3^{Eu} g_{t-1} + z_4^{Eu} \eta_t + z_5^{Eu} tax_{t-1} \\ &+ z_6^{Eu} \Omega_t + z_7^{Eu} \chi_{t-1} + z_8^{Eu} \lambda_t + z_9^{Eu} \bar{u}_{t-1} + z_{10}^{Eu} \zeta_t \end{aligned} \quad (33)$$

ossia la deviazione attesa del tasso di disoccupazione effettivo rispetto al suo valore di stato stazionario tra il tempo t e il tempo $t + 1$.

L'intuizione alla base di questo risultato è che le aspettative di disoccupazione delle famiglie sono determinate dall'insieme degli shock esogeni che colpiscono l'economia nel periodo corrente, causando una deviazione temporanea del tasso di disoccupazione effettivo rispetto al suo livello di equilibrio di lungo periodo (z_0^u).

L'equazione (33) indica che la persistenza del segnale trasmesso dagli agenti pubblici (inclusi gli shock informativi inattesi) e gli shock al PIL potenziale, al tasso naturale di disoccupazione, alla tassazione e alla spesa pubblica fanno sì che le aspettative di disoccupazione si adeguino gradualmente nel tempo (ossia, le aspettative di disoccupazione di equilibrio è soggetta a isteresi).

È molto interessante notare che le aspettative di disoccupazione non sono influenzate dagli shock idiosincratici né dagli shock alle preferenze.

Ciò è probabilmente dovuto al fatto che, non essendo persistenti, gli shock a livello individuale non generano cambiamenti nelle aspettative sui fondamentali dell'economia nel lungo periodo, e quindi le famiglie, a livello aggregato, non li considerano rilevanti nella formazione delle proprie aspettative sulla prosecuzione della propria carriera lavorativa.

D'altra parte, dal punto di vista dell'impresa rappresentativa, l'equazione (33) esprime la decisione di assumere o licenziare lavoratori nel prossimo futuro sulla base dell'insieme informativo corrente.

Questa interpretazione è coerente con la letteratura teorica ed empirica consolidata, secondo cui le imprese scelgono oggi il numero di ore lavorative necessarie per raggiungere i livelli di produzione desiderati nel futuro prossimo, formando aspettative ottimali sullo stato futuro dell'economia (Lucchese & Pianta, 2012; Vota, 2022).

Nella soluzione ad informazione completa di questo modello, tutte le variabili endogene si muovono lungo un percorso a sella (*saddle path*), cioè la loro convergenza di lungo periodo verso i rispettivi equilibri di stato stazionario (genericamente indicati come z_0^j nelle equazioni (20)-(33), e costituiti da combinazioni non lineari dei parametri della forma strutturale del modello) è il risultato sia di shock esogeni a propagazione istantanea (cioè shock alle preferenze e shock idiosincratici) sia di shock dotati di persistenza nel breve periodo.

Gli shock che seguono un processo AR(1) stazionario non possono causare deviazioni durevoli delle variabili endogene rispetto ai rispettivi percorsi a sella, perché, per ipotesi, sono stazionari.

Nel frattempo, (almeno in linea di principio) shock white noise possono generare deviazioni sostanziali, fino a condurre a dinamiche esplosive (anche se si tratta di un evento raro, che può verificarsi solo nei rari casi in cui la magnitudo dello shock white noise sia tale da compromettere la capacità del sistema economico di assorbirlo).

È importante sottolineare che le soluzioni ad informazione completa non vengono ottenute imponendo restrizioni ad hoc sui segni dei coefficienti nella forma ridotta del modello e, naturalmente, questo vale anche per i parametri associati al segnale informativo χ_t (che include gli shock informativi inattesi λ_t al tempo corrente).

Ciò significa che la soluzione ad informazione completa del modello riflette il cosiddetto Paradosso della Trasparenza, secondo cui non vi è alcuna garanzia che una strategia di comunicazione chiara e trasparente da parte degli agenti pubblici (cioè priva di rumore) conduca necessariamente a un miglioramento del welfare aggregato.

Questo risultato deriva dal fatto che gli shock informativi inattesi (λ_t) possono migliorare o peggiorare le aspettative degli agenti privati sui fondamentali dell'economia.

Ciò ha conseguenze significative (e potenzialmente dannose per il benessere) su investimenti, consumi, risparmio, attività produttive e disoccupazione.

Il Paradosso della Trasparenza ha anche un impatto sulle aspettative di disoccupazione: le attività di diffusione di informazioni precedentemente ignote da parte del settore pubblico influenzano le aspettative di lungo periodo degli agenti privati sui fondamentali dell'economia, e quindi anche le aspettative dei lavoratori circa la continuità della propria carriera.

Sotto l'ipotesi alternativa di informazione asimmetrica e comunicazione istituzionale rumorosa, è impossibile stabilire con certezza se esista almeno un equilibrio nell'economia senza aver specificato i valori esatti dei parametri della forma strutturale del modello. Tuttavia, si può affermare con certezza che l'esistenza e l'unicità dell'equilibrio macroeconomico sono determinate congiuntamente dalle aspettative degli agenti riguardo alle variabili di stato. Le aspettative sul tasso di disoccupazione futuro concorrono in modo potenzialmente decisivo al processo di determinazione dell'equilibrio (cfr. A.2 dell'Appendice).

4. DISCUSSIONE DEI RISULTATI TEORICI

Il modello sviluppato in questo manoscritto presenta alcune affinità con quello di Han (2024), che analizza il problema del disallineamento delle aspettative in un contesto neo-keynesiano in cui gli agenti privati formulano stime ottimali delle variabili endogene non osservabili sulla base di un segnale rumoroso relativo agli shock esogeni, mentre la banca centrale acquisisce informazioni nel tempo attraverso un processo di apprendimento adattivo. Sebbene Zhao Han (2024) non affronti il problema della determinazione dell'equilibrio, egli documenta come, a causa dell'informazione asimmetrica e del rumore informativo, gli agenti privati non professionali possano commettere errori previsionali significativi. In tale contesto, una comunicazione più trasparente da parte della banca centrale può risultare utile per ridurre il divario tra i valori attesi e quelli effettivi delle variabili non osservabili, contribuendo a evitare deviazioni marcate del sistema economico dal suo sentiero di equilibrio. Il modello proposto in questo lavoro giunge a una conclusione simile, ma con una gerarchia informativa diversa, nella quale gli agenti pubblici sono pienamente informati, e integra i risultati di Han (2024) considerando sia il problema della determinazione dell'equilibrio in presenza di strategie comunicative alternative, sia l'emergere del Paradosso della Trasparenza, aspetto che Han (2024) non considera.

Anche se l'approccio ad apprendimento adattivo impiegato da Han (2024) gode di maggiore realismo comportamentale (Evans & Honkapohja, 2009), la modellizzazione tradizionale delle aspettative razionali adottata in questo articolo consente di esplorare la molteplicità degli equilibri possibili. Come evidenziato da Eusepi & Preston (2018), infatti, l'apprendimento può ridurre lo spazio delle politiche disponibili alle banche centrali, e ciò implica che i modelli Neo-Keynesiani con apprendimento adattivo potrebbero non replicare tutti gli equilibri teoricamente possibili. In effetti, la complessità del processo di formazione delle aspettative in un contesto a informazione imperfetta può condurre a equilibri instabili o, al contrario, ad equilibri teoricamente ammissibili ma incoerenti con gli obiettivi della banca centrale.

Il risultato secondo cui, in un modello neo-keynesiano a aspettative razionali con agenti pubblici pienamente informati e agenti privati informati solo parzialmente, la validità del principio di Taylor non costituisce una condizione necessaria per garantire la determinazione dell'equilibrio è coerente con quanto mostrato da Marco Maria Sorge e Luca Vota (2025). Nel loro contributo, infatti, gli autori analizzano un'economia con asimmetria informativa tra banca centrale e settore privato, mostrando che, anche in presenza di una regola di Taylor convenzionale,

possono emergere equilibri multipli di tipo sunspot, proprio a causa della componente rumorosa del segnale informativo e della centralità delle aspettative nel meccanismo di propagazione.

Il presente lavoro estende questi risultati mostrando che, nel caso di informazione completa e comunicazione trasparente, l'equilibrio è determinato e unico, ma che in presenza di informazione asimmetrica ed ambiguità comunicativa, l'equilibrio può non esistere affatto. Si tratta di una novità rilevante rispetto a Sorge e Vota (2025), che non affrontano esplicitamente il caso di equilibrio inesistente, ma si concentrano sulla molteplicità di equilibrio e sulla possibilità che l'economia venga guidata da meccanismi di auto-conferma delle aspettative.

Inoltre, mentre Sorge e Vota (2025) si limitano all'ambito della politica monetaria, il presente modello include anche una descrizione esplicita del ruolo della politica fiscale, della dinamica del mercato del lavoro e della variabile latente delle aspettative di disoccupazione, la cui determinazione dipende dalle aspettative aggregate sulla disoccupazione futura.

Tale estensione permette di analizzare un canale addizionale del Paradosso della Trasparenza, secondo cui la diffusione da parte degli agenti pubblici di informazioni altrimenti ignote può avere effetti controintuitivi sulle aspettative occupazionali, con conseguenti ripercussioni su consumo, risparmio, investimento e benessere collettivo.

Questo risultato avvalorava ulteriormente l'idea che una comunicazione perfettamente trasparente da parte delle istituzioni non garantisca necessariamente un miglioramento dell'equilibrio macroeconomico, poiché lo shock informativo inatteso (λ_t), anche se accuratamente trasmesso, può peggiorare le aspettative.

Alla luce dell'analisi teorica condotta in questo lavoro, si può concludere che l'approccio dominante, basato su microdati e sulla valutazione individuale delle aspettative di disoccupazione, non è adeguato a cogliere la sua vera natura sistemica. Infatti, le aspettative di disoccupazione sono fortemente influenzate da shock macroeconomici persistenti, non da disturbi idiosincratici casuali e imprevedibili. Anche i pochi tentativi di stimare gli effetti marginali delle variabili macroeconomiche sulle aspettative di disoccupazione con modelli empirici non strutturati (Ellonen & Nätti, 2015; Johnston, Shields & Suziedelyte, 2020) possono portare a conclusioni distorte, poiché ignorano la persistenza degli shock esogeni, il canale informativo della politica economica e la possibile inesistenza dell'equilibrio nel contesto realistico di informazione imperfetta.

Infine, questo lavoro offre un argomento aggiuntivo a favore della trasparenza delle politiche pubbliche. Alcuni contributi consolidati sottolineano l'importanza della trasparenza per il controllo dell'inflazione (tramite la credibilità della banca centrale), mentre altri suggeriscono che una certa opacità sia talvolta preferibile per garantire la stabilità dei prezzi (Weber, 2016). Allo stesso modo, vi è dibattito sulla trasparenza fiscale: se da un lato essa può aumentare l'efficienza e ridurre l'incertezza (Alt & Lassen, 2006; Arbatli & Escolano, 2015), dall'altro può limitare la flessibilità del governo, inducendolo a non riconsiderare gli impegni presi (Heald, 2003). Il presente lavoro documenta che una strategia di comunicazione non pienamente trasparente può avere conseguenze economiche potenzialmente gravi, anche in un contesto in cui il bilancio pubblico è in pareggio e la banca centrale non ha una preferenza definita tra stabilità dei prezzi e crescita.

5. STRATEGIA EMPIRICA

Seguendo Rosa Ferrentino e Vota (2024), la soluzione ad informazione completa del modello presentato nella sezione 2 viene validata attraverso la procedura proposta da Lippi (2023) su serie storiche trimestrali simulate tramite l'algoritmo Monte Carlo Bayesiano, che coprono il periodo compreso tra il secondo trimestre del 1999 e il primo trimestre del 2025 (per un totale di 104 periodi per ciascuno dei tre paesi di interesse).

Questa sezione è articolata in tre sottoparagrafi: nel primo viene illustrato il primo passaggio della procedura di validazione (l'Analisi delle Componenti Principali); nel secondo viene riassunto il secondo passaggio della stessa (la stima del modello fattoriale dinamico ad alta

dimensionalità); infine, nel terzo viene brevemente descritto l'algorithm Monte Carlo Bayesiano utilizzato per generare i dati.

5.1 Analisi delle componenti principali

Nel primo passaggio di questa procedura, gli shock esogeni del modello neo-keynesiano vengono stimati applicando l'Analisi delle Componenti Principali (PCA) oppure la sua variante dinamica alla matrice delle serie storiche delle variabili di interesse.

Il numero di componenti principali da stimare, a partire da $N = 15$ serie storiche della lunghezza $T = 104$, è pari al numero di shock del modello, cioè 8.

In particolare, si consideri la seguente matrice $N \times T$ di dati standardizzati:

$$X_t = \begin{bmatrix} x_{1,t} \\ x_{2,t} \\ x_{3,t} \\ x_{4,t} \\ x_{5,t} \\ x_{6,t} \\ x_{7,t} \\ x_{8,t} \\ x_{9,t} \\ x_{10,t} \\ x_{11,t} \\ x_{12,t} \\ x_{13,t} \\ x_{14,t} \\ x_{15,t} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} y_t & y_{t-1} & \dots & y_{t-T} \\ \hat{y}_t & \hat{y}_{t-1} & \dots & \hat{y}_{t-T} \\ \bar{y}_t & \bar{y}_{t-1} & \dots & \bar{y}_{t-T} \\ i_t & i_{t-1} & \dots & i_{t-T} \\ \pi_t & \pi_{t-1} & \dots & \pi_{t-T} \\ u_t & u_{t-1} & \dots & u_{t-T} \\ c_t & c_{t-1} & \dots & c_{t-T} \\ I_t & I_{t-1} & \dots & I_{t-T} \\ r_t & r_{t-1} & \dots & r_{t-T} \\ \bar{r}_t & \bar{r}_{t-1} & \dots & \bar{r}_{t-T} \\ g_t & g_{t-1} & \dots & g_{t-T} \\ tax_t & tax_{t-1} & \dots & tax_{t-T} \\ \chi_t & \chi_{t-1} & \dots & \chi_{t-T} \\ \bar{u}_t & \bar{u}_{t-1} & \dots & \bar{u}_{t-T} \\ \hat{u}_t & \hat{u}_{t-1} & \dots & \hat{u}_{t-T} \end{bmatrix} \quad (34)$$

L'n-esima componente principale è data da:

$$PC_{n,t} = X_t a_n \quad (35)$$

dove $PC_{n,t} = [pc_{n,t} \ pc_{n,t-1} \ pc_{n,t-2} \ \dots \ pc_{n,t-T}]^T$ è il vettore colonna contenente gli elementi della n-esima componente principale, mentre $a_n = [a_{n,1} \ a_{n,2} \ a_{n,3} \ \dots \ a_{n,T}]$ è il vettore riga dei coefficienti fattoriali.

Nell'equazione (35), i coefficienti fattoriali che generano la n-esima componente principale sono quelli che massimizzano la varianza della combinazione lineare $X_t a_n$, ovvero $\text{Var}(PC_{n,t}) = a_n^T S_t a_n$:

$$\max_{(a_n)} a_n^T S_t a_n \quad (36)$$

Si può facilmente dimostrare che la soluzione del problema di ottimizzazione (36) è data dall'n-esimo autovalore della matrice S_t , ovvero, la soluzione della seguente equazione:

$$a_n (S_t - \lambda_n I_n) = 0 \quad (37)$$

dove λ_n è l'n-esimo autovettore.

Dopo aver calcolato tutte le N componenti principali come indicato nell'equazione (37), è necessario determinare gli autovalori delle rispettive matrici di varianza-covarianza.

Se il primo autovalore (*leading eigenvalue*) è diverso da zero, allora gli shock esogeni sono dati dai residui dei modelli ARMA(p, q), ovvero modelli autoregressivi a media mobile con p termini autoregressivi e q termini di media mobile, stimati su ciascuna componente principale:

$$\hat{\epsilon}_{n,t} = PC_{n,t} - \hat{c} - \sum_{i=1}^p \hat{\phi}_i PC_{n,t-i} - \sum_{j=1}^q \hat{\theta}_j \hat{\epsilon}_{n,t-j} \quad (38)$$

dove:

- $\hat{\epsilon}_{n,t}$ è il residuo generico del modello ARMA(p, q) stimato (che si assume essere un processo white noise e il cui valore iniziale è nullo);
- \hat{c} è la media del modello ARMA(p, q) stimato;
- $\hat{\phi}_i$ è il coefficiente autoregressivo del modello ARMA(p, q) stimato;
- $\hat{\theta}_j$ è il coefficiente di media mobile del modello ARMA(p, q) stimato.

Se invece il primo autovalore della matrice di varianza-covarianza delle componenti principali è pari a zero, allora l' n -esimo shock del modello neo-keynesiano è dato dalla n -esima componente principale dinamica, ossia:

$$DPC_{n,t} = \sum_{m=1}^M \sum_{w=1}^W p_{n,m} x_{n,t+1-w} \quad (39)$$

dove:

- $DPC_{n,t}$ è la n -esima componente principale dinamica;
- $p_{n,m}$ è il generico carico fattoriale dinamico;
- $m = 1, \dots, M$ è il numero di variabili su cui viene condotta l'Analisi delle Componenti Principali Dinamiche;
- w è la lunghezza del ritardo (lag), selezionata sulla base di uno dei metodi proposti da Marc Hallin e Roman Liška (2007) o Jushan Bai e Serena Ng (2002; 2007).

I carichi fattoriali dinamici dell'equazione (39) vengono calcolati risolvendo il problema di ottimizzazione della matrice di densità spettrale $M \times M$ $F(\omega)$ per ciascuna frequenza $\omega \in [-\pi, \pi]$:

$$\max_{[p_n(\omega)]} p_n^T(\omega) F(\omega) p_n(\omega) \quad (40)$$

sotto la seguente condizione di ortogonalità:

$$p_n^T(\omega) p_n(\omega) = 1 \quad (41)$$

dove $p_n(\omega)$ è il vettore $M \times 1$ degli autovettori dinamici (o caricamenti dinamici), i quali sono funzioni complesse della frequenza ω .

La soluzione del problema di ottimizzazione (40)-(41) coincide con la soluzione dell'equazione per l'autovalore generalizzato, ovvero:

$$F(\omega) p_n(\omega) = v_n(\omega) p_n(\omega) \quad (42)$$

dove $v_n(\omega)$ è l' n -esimo autovalore dinamico.

La soluzione dell'equazione sopra riportata restituisce la n -esima componente principale dinamica, senza separare esplicitamente i caricamenti fattoriali dinamici dai rispettivi punteggi.

Questo compito viene assolto nel secondo passaggio della procedura, attraverso la stima di opportuni modelli fattoriali dinamici ad alta dimensionalità (High-Dimensional Dynamic Factor Models) applicati alle componenti principali dinamiche ottenute nel primo passaggio.

Nel caso di questo studio, poiché il primo autovalore della matrice di varianza-covarianza dei punteggi stimati con PCA statica (come nell'equazione (37)) risulta nullo, gli shock del modello

neo-keynesiano vengono calcolati tramite Analisi delle Componenti Principali Dinamiche, come nell'equazione (42).

5.2 High-Dimensional Dynamic Factor model

L'Analisi delle Componenti Principali restituisce i punteggi calcolati dalle variabili endogene di interesse, senza separare i carichi fattoriali dinamici dai rispettivi shock esogeni.

Per ottenere tale distinzione, è possibile fare riferimento al modello fattoriale dinamico ad alta dimensionalità (*High-Dimensional Dynamic Factor model*), che si compone di due parti:

- l'equazione di misura, che esprime la variabile endogena come combinazione lineare degli shock esogeni;
- l'equazione di transizione, che definisce invece la dinamica autoregressiva degli shock.
- Più precisamente, l'equazione di misura è la seguente:

$$X_t = \Lambda F_t + e_t \quad (43)$$

dove:

- X_t è, ancora una volta, il vettore $N \times 1$ delle variabili endogene;
- Λ è la matrice di carichi $N \times r$;
- F_t è il vettore $r \times 1$ dei fattori latenti (cioè i punteggi calcolati tramite PCA statica o PCA dinamica);
- $e_t \sim N(0, R)$ è il vettore degli shock idiosincratici.

L'equazione di transizione, invece, è la seguente:

$$F_t = \Gamma F_{t-1} + u_t \quad (44)$$

dove:

- Γ è la matrice di transizione $r \times r$;
- $u_t \sim N(0, Q)$ è il vettore $r \times 1$ delle innovazioni di stato.

Nel presente studio, il numero di fattori latenti r è pari a 8 (ossia gli shock del modello neo-keynesiano) e tutti sono stimati tramite Analisi delle Componenti Principali Dinamiche, in quanto il primo autovalore della matrice di varianza-covarianza delle componenti principali statiche è pari a zero.

5.3 Simulazione Monte Carlo

Come visto nella Sezione 3, il modello neo-keynesiano restituisce un unico sentiero di crescita bilanciata per ciascuna variabile endogena solo nell'assetto a informazione completa. Lungo tali sentieri di equilibrio, tutte le variabili sono combinazioni lineari di processi stazionari AR(1) e di shock white noise, il che implica che esse siano distribuite normalmente.

Poiché non esistono dati reali provenienti da economie caratterizzate da informazione completa e comunicazione istituzionale perfettamente trasparente, la validazione della soluzione di equilibrio ad informazione completa richiede l'utilizzo di dati simulati ad hoc.

Questo obiettivo viene raggiunto generando serie storiche che vanno dal secondo trimestre del 1999 al primo trimestre del 2025 attraverso un algoritmo Monte Carlo Bayesiano, le cui distribuzioni a priori e a posteriori sono gaussiane.

I paesi di riferimento per la simulazione sono le tre principali economie dell'area euromediterranea, ovvero Francia, Italia e Spagna.

I dati simulati replicano i primi due momenti (media e varianza) e le matrici di correlazione dei corrispondenti dati reali raccolti per queste tre nazioni.

Il segnale informativo χ_t è un fattore latente e non osservabile, che deve essere stimato al fine di calcolarne media e varianza, e poi simularne una controparte distribuita normalmente.

Questo viene fatto seguendo i passaggi seguenti:

1. La reazione del mercato finanziario a uno shock informativo inatteso di politica monetaria è stimata come la frazione degli extra-rendimenti (calcolati con il Capital Asset Pricing Model – CAPM sui principali indici: FTSE MIB, CAC 40 e IBEX 35) spiegata dalla differenza tra il tasso d'interesse forward (proxy delle aspettative di mercato) e il tasso ufficiale della BCE sulle operazioni di rifinanziamento principali, in un modello CARR (Conditional Autoregressive Range).
2. La reazione del settore privato a uno shock inatteso di politica fiscale è stimata come la frazione dei consumi delle famiglie spiegata da un modello VECM (Vector Error Correction Model) stimato su serie storiche reali relative a PIL, consumi delle famiglie, spesa pubblica, inflazione, tasso BCE sulle operazioni di rifinanziamento principali e spread di rendimento calcolato tra i titoli di Stato a 6 mesi e quelli a 10 anni.
Lo spread è utilizzato come strumento interno per identificare la risposta dei consumi a uno shock sulla spesa pubblica, come in Johansen (1991), Johansen & Juselius (1994) e Johansen (1996). Il modello VECM tiene conto dell'esistenza di relazioni di cointegrazione, individuate tramite il test di Johansen.
3. La tecnica di PCA dinamica (Dynamic Principal Component Analysis) viene applicata alle due variabili ottenute nei punti 1) e 2), al fine di ottenere la proxy del segnale informativo χ_t .

Il confronto tra le aspettative di disoccupazione stimata nel contesto di informazione completa e le proxy delle aspettative di disoccupazione costruite a partire dai dati di fiducia dei consumatori per Francia, Italia e Spagna, fornisce spunti utili per comprendere gli effetti della non trasparenza sulle medesime aspettative.

Un'analisi controfattuale analoga viene condotta confrontando le aspettative di disoccupazione stimata in regime di informazione completa per i lavoratori maturi con le proxy delle aspettative di disoccupazione estratte dalle nove wave ordinarie del database Survey on Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE, 2004-2022), che raccoglie microdati relativi ai lavoratori di età pari o maggiore a 50 anni (lavoratori maturi) residenti in 29 Paesi.

6. RISULTATI DELLA VALIDAZIONE EMPIRICA

I risultati empirici ottenuti dalla simulazione del modello sotto l'ipotesi di informazione completa confermano la validità delle sue predizioni teoriche. L'elevata sovrapposizione tra i dati simulati (linea rossa tratteggiata) e quelli osservati (linea blu continua) suggerisce che il modello neo-keynesiano con agenti pubblici pienamente informati è in grado di replicare in modo accurato l'evoluzione delle principali variabili macroeconomiche nel periodo che va dal secondo trimestre del 1999 al primo trimestre del 2025 per Francia, Italia e Spagna (cfr. A.3 dell'Appendice). Le dinamiche simulate di consumo, prodotto interno lordo, investimenti, tasso d'interesse, inflazione e tasso di disoccupazione seguono da vicino le traiettorie effettive, sia in termini di direzione che di intensità delle variazioni.

In particolare, l'analisi dei tassi di crescita della disoccupazione (ultima riga del panel plot di ciascun paese) rivela che il modello coglie efficacemente le oscillazioni cicliche osservate nei tre paesi. Questo risultato è di grande rilevanza, poiché implica che il modello può essere utilizzato per stimare in maniera affidabile le aspettative di disoccupazione percepite dalle famiglie. Queste aspettative, come discusso nella parte teorica, non si basano solo sulle condizioni occupazionali presenti, ma riflettono anche l'interpretazione dei segnali informativi provenienti da istituzioni pubbliche. Di conseguenza, un modello che riproduce correttamente la dinamica occupazionale aggregata può fornire utili indicazioni sull'evoluzione delle aspettative individuali riguardo alla propria posizione lavorativa nel futuro prossimo.

Le differenze tra paesi, pur presenti, risultano contenute. Il modello mostra una performance leggermente superiore nel caso della Francia e della Spagna, dove le serie simulate sono quasi perfettamente sovrapposte a quelle osservate. Per l'Italia, si registrano piccole discrepanze nelle componenti relative agli investimenti e al tasso d'interesse, in particolare nei periodi di maggiore

volatilità, ma l'aderenza rimane comunque molto elevata. Nel complesso, i risultati confermano che l'approccio teorico adottato è in grado di spiegare con coerenza e robustezza le dinamiche occupazionali, rendendolo uno strumento utile per analizzare le determinanti macroeconomiche delle aspettative di disoccupazione in contesti caratterizzati da trasparenza informativa e razionalità degli agenti.

Infine, le analisi condotte su sottogruppi specifici, in particolare sui lavoratori maturi, confermano la solidità predittiva del modello anche per questa categoria. Le traiettorie simulate delle variabili macroeconomiche e occupazionali per gli over 50 risultano pressoché sovrapponibili a quelle aggregate, suggerendo che il meccanismo informativo e il processo di formazione delle aspettative restano validi anche in presenza di eterogeneità anagrafica.

7. CONCLUSIONI

In conclusione, questo lavoro propone un modello neo-keynesiano con aspettative razionali e informazione asimmetrica, in cui le autorità pubbliche (governo e banca centrale) dispongono di un set informativo completo, mentre famiglie e imprese possono osservare solo una parte delle variabili di stato e ricevono un segnale informativo potenzialmente rumoroso. L'analisi dimostra che, sotto l'ipotesi che l'informazione sia distribuita simmetricamente tra tutti gli agenti, il modello ammette un'unica soluzione di equilibrio per ciascuna variabile endogena, lungo un percorso che riflette la risposta dell'economia agli shock esogeni con diversi gradi di persistenza. In tale contesto, le aspettative degli agenti privati sono ben ancorate e il modello teorico mostra una buona capacità predittiva, come confermato dalla validazione empirica condotta su dati simulati per Francia, Italia e Spagna. La coerenza tra i risultati teorici e le dinamiche empiriche delle aspettative di disoccupazione suggerisce che le predizioni del modello siano affidabili e rilevanti anche dal punto di vista applicato.

Tuttavia, quando si introduce l'informazione asimmetrica e un segnale informativo affetto da rumore, l'equilibrio macroeconomico non è più garantito. La struttura dinamica del modello risulta sensibilmente alterata e la determinazione dell'equilibrio dipende in misura decisiva dalle aspettative degli agenti riguardo alle variabili di stato, incluse quelle che determinano l'andamento atteso del mercato del lavoro. In particolare, le aspettative sulla disoccupazione futura (e quindi la percezione di insicurezza) assumono un ruolo attivo nella definizione degli autovalori della matrice di transizione del sistema, influenzando la stessa esistenza dell'equilibrio. Questo risultato contribuisce al dibattito sul Paradosso della Trasparenza, mostrando che una comunicazione maggiore, se non pienamente chiara, da parte delle istituzioni può aumentare l'incertezza anziché ridurla.

Per sviluppi futuri, sarebbe utile estendere il modello ad architetture multi-country per studiare le interazioni tra politiche economiche nazionali e aspettative transfrontaliere, nonché integrare meccanismi di apprendimento adattivo al fine di confrontare gli esiti dell'informazione rumorosa sotto aspettative razionali e non. Infine, approfondire il legame tra comunicazione istituzionale, aspettative di disoccupazione e comportamenti individuali (ad esempio, consumo precauzionale, mobilità lavorativa o investimento in formazione) potrebbe offrire ulteriori spunti per disegnare politiche pubbliche più efficaci.

8. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Alt, J.E., Lassen, D.D. (2006). Fiscal transparency, political parties, and debt in OECD countries. *European Economic Review*, 50(6), pp. 1403-1439.
- An, S., Schorfheide, F. (2007). Bayesian Analysis of DSGE Models. *Econometric Reviews*, 26(2-4), pp. 113-172.
- Ando, A., & Modigliani, F. (1963). The "life-cycle" hypothesis of saving: Aggregate implications and tests. *American Economic Review*, 53(1), pp. 55-84.

- Arbatli, E., & Escolano, J. (2015). Fiscal transparency, fiscal performance and credit ratings. *Fiscal Studies. The Journal of Applied Public Economics*, 36(2), pp. 237-270.
- Bai, J., & Ng, S. (2002). Determining the number of factors in approximate factor models. *Econometrica*, 70(1), pp. 191-221.
- Bai, J., & Ng, S. (2007). Determining the number of primitive shocks in factor models. *Journal of Business & Economic Statistics*, 25(1), pp. 52-60.
- Ball, L., Leigh, D., & Loungani, P. (2017). Okun's Law: fit at 50?. *Journal of Money, Credit and Banking*, 49(7), pp. 1413-1441.
- Basistha, A., & Nelson, C.R. (2007). New measures of the output gap based on the forward-looking New Keynesian Phillips Curve. *Journal of Monetary Economics*, 54(2), pp. 498-511.
- Blanchard, O., & Khan, C.M. (1980). The solution of linear difference models under rational expectations. *Econometrica: Journal of the Econometric Society*, 48(5), pp. 1305-1311.
- Blanchard, O.J., & Perotti, R. (2002). An empirical characterization of the dynamic effects of changes in government spending and taxes on output. *Quarterly Journal of Economics*, 117(4), pp. 1329-1368.
- Blanchard, O., & Galí, J. (2007). Real wage rigidities and the New Keynesian model. *Journal of Money, Credit and Banking*, 39(1), pp. 35-65.
- Blanchard, O., L'Huillier, J.P., & Lorenzoni, G. (2013). News, noise, and fluctuations: An empirical exploration. *American Economic Review*, 103(7), pp. 3045-3070.
- Blinder, A.S., Ehrmann, M., de Haan, J., & Jansen, D-J. (2024). Central bank communication with the general public: promise or false hope? *Journal of Economic Literature*, 62(2), pp. 425-457.
- Campbell, J. Y., & Mankiw, N.G. (1989). Consumption, income, and interest rates: Reinterpreting the time series evidence. *NBER Macroeconomics Annual*, 4, pp. 185-216.
- Cao, J., & Song, Z. (2025). An incoming threat: the influence of automation potential on job insecurity. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 17(1), pp. 116-135.
- Chirumbolo, A., Callea, A., & Urbini, F. (2020). Job insecurity and performance in public and private sectors: a moderated mediation model. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 7(2), pp. 237-253.
- Christiano, L.J., Eichenbaum, M., & Evans, C.L. (2005). Nominal Rigidities and the dynamic effects of a shock to monetary policy. *Journal of Political Economy*, 113(1), pp. 1-45.
- Colvin, G. (2015). Humans are underrated. *Fortune*, 172(2), pp. 100-113.
- Coupe, T. (2019). Automation, job characteristics and job insecurity. *International Journal of Manpower*, 40(7), pp. 1288-1304.
- Darvishmotevali, M. (2025). A comparative study of job insecurity: who suffers more? *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 37(5), pp. 1603-1621.
- Dave, C., & Sorge, M.M. (2025). Fat-tailed DSGE models: A survey and new results. *Journal of Economic Surveys*, 39(1), pp. 146-171.
- Davis, G., F. (2013). After the corporation. *Politics and Society*, 41(2), pp. 283-308.
- De Cuyper, N., Smet, K., & De Witte, H. (2021). I should learn to feel secure but I don't because I feel insecure: The relationship between qualitative job insecurity and work-related learning in the public sector. *Review of Public Personnel Administration*, 42(4), pp. 760-785.
- Ellonen, N., & Nätti, J. (2015). Job insecurity and the unemployment rate: Micro- and macro-level predictors of perceived job insecurity among Finnish employees 1984-2008. *Economic and Industrial Democracy*, 36(1), pp. 51-71.
- Eusepi, S., & Preston, B. (2018). The science of monetary policy: An imperfect knowledge perspective. *Journal of Economic Literature*, 56(1), pp. 3-59.
- Evans, G.W., & Honkapohja, S. (2009). Learning and Macroeconomics. *Annual Review of Economics*, 1, pp. 421-449.
- Ferrentino, R., & Vota, L. (2024). The development planning of the Italian Mezzogiorno: A statistical-mathematical analysis by a Real Business Cycle model. *Socio-Economic Planning Sciences*, 96, 102022.
- Friedman, M. (1957). *A Theory of the Consumption Function*. Princeton University Press.

- Gabaix, X. (2020). A behavioural New Keynesian model. *American Economic Review*, 110(8), pp. 2271-2327.
- Galí, J., López-Salido, D., & Vallés, J. (2004). *Rule-of-thumb consumers and the design of interest rate rules* (NBER Working paper 10392).
- Galí, J., López-Salido, D., & Vallés, J. (2007). Understanding the effects of government spending on consumption. *Journal of the European Economic Association*, 5(1), pp. 227-270.
- Galí, J., Smets, F., & Wouters, R. (2012). Unemployment in an estimated New Keynesian model. *NBER Macroeconomics Annual*, 27(1), pp. 329-360.
- Hall, R.E., & Jorgenson, D.W. (1967). Tax policy and investment behavior. *American Economic Review*, 57(3), pp. 391-414.
- Hallin, M., & Liška, R. (2007). Determining the number of factors in the General Dynamic Factor model. *Journal of the American Statistical Association*, 102(478), pp. 603-617.
- Han, Z. (2024). Asymmetric information and misaligned inflation expectations. *Journal of Monetary Economics*, 143, 103529.
- Heald, D. (2003). Fiscal transparency: Concepts, measurement and UK practice. *Public Administration*, 81(4), pp. 723-759.
- Ibanescu, B.-C., Gheorghiu, A., Leander, P., Cristea, M., Pascariu, G. C., & PsyCorona Team, Leander, P. (2023). The evolution of job insecurity in spatial contexts in Europe during COVID-19 pandemic. *International Regional Science Review*, 46(5-6), pp. 552-576.
- Ipsos (2020). *Job loss is a concern for half of workers across the world. Job insecurity and the ability to learn essential new skills on the job vary widely across countries.* <https://www.ipsos.com/en-sa/workers-concerns-about-job-loss-and-access-new-skills-27-countries>
- Jarociński, M., & Karadi, P. (2020). Deconstructing monetary policy surprises—the role of information shocks. *American Economic Journal: Macroeconomics*, 12(2), pp. 1-43.
- Jesus de, D.P., Bessaria, C.N., & Maia, S.F. (2020). The macroeconomic effects of monetary policy shocks under fiscal constrained: An analysis using a DSGE model. *Journal of Economic Studies*, 47(4), pp. 805-825.
- Johansen, S. (1991). Estimation and hypothesis testing of cointegration vectors in Gaussian Vector Autoregressive models. *Econometrica*, 59(6), pp. 1551-1580.
- Johansen, S., & Juselius, K. (1994). Identification of the long-run and the short-run structure: An application to the IS–LM model. *Journal of Econometrics*, 63(1), pp. 7-36.
- Johansen, S. (1996). Likelihood-based inference on cointegration in the presence of structural breaks. *Journal of Econometrics*, 70(1), pp. 187-210.
- Johnston, D.W., Shields, M.A., & Suziedelyte, A. (2020). Macroeconomic shocks, job insecurity, and health. *American Journal of Health Economics*, 6(3), pp. 348-371.
- Jorgenson, D. W. (1963). Capital theory and investment behavior. *American Economic Review*, 53(2), pp. 247-259.
- Keynes, J.M. (1936). *The general theory of employment, interest, and money*. Palgrave Macmillan.
- Koo, B., Curtis, C., & Ryan, B. (2021). Examining the impact of artificial intelligence on hotel employees through job insecurity perspectives. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102763.
- Lee, G., Huang, G., H., & Ashford, S., J. (2018). Job insecurity and the changing workplace: Recent developments and the future trends in job insecurity research. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5(1), pp. 335-359.
- Leeper, E.M., Walker, T.B., & Yang, S.-C.S. (2010a). Government investment and fiscal stimulus. *Journal of Monetary Economics*, 57(8), pp. 1000-1012.
- Leeper, E.M., Plante, M., & Traum, N. (2010b). Dynamics of fiscal financing in the United States. *Journal of Econometrics*, 156(2), pp. 304-321.
- Lippi, M. (2023). Validating DSGE models with SVARs and High-Dimensional Dynamic Factor models. *Econometric Theory*, 39(6), pp. 1273-1291.

- Liu, R., & Zhan, Y. (2020). The impact of artificial intelligence on job insecurity: A moderating role based on vocational learning capabilities. *Journal of Physics: Conference Series* 1629, 012034 pp. 1-8.
- Lubik, T. A., Matthes, C., & Mertens, E. (2023). Indeterminacy and imperfect information. *Review of Economic Dynamics*, 49, pp. 37-57.
- Lucchese, M., & Pianta, M. (2012). Innovation and employment in economic cycles. *Comparative Economic Studies*, 54(2), pp. 341-359.
- Mankiw, N.G. (2000). The savers-spenders theory of fiscal policy. *American Economic Review*, 90(2), pp. 120-125.
- Martínez, G., De Cuyper, N., & De Witte, H. (2020). Review of the job insecurity literature: The case of Latin America. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 28(2), pp. 194-204.
- Morris, S., & Shin, H., S. (2002). Social value of public information. *American Economic Review*, 92(5), pp. 1521-1534.
- Morris, S., & Shin, H.S. (2005). Central bank transparency and the signal value of prices. *Brookings Papers on Economic Activity*, 2, pp. 1-66.
- Mughan, A., Bean, C., & McAllister, I. (2003). Economic globalization, job insecurity and the populist reaction. *Electoral Studies*, 22(4), pp. 617-633.
- Muñoz Medina, F., López Bohle, S. A., Van Beurden, J., Chambel M.J., & Ugarte, S.M. (2023). The relationship between job insecurity and employee performance: a systematic literature review and research agenda. *Career Development International*, 28(6-7), pp. 589-632.
- Nam, T. (2019). Technology usage, expected job sustainability, and perceived job insecurity. *Technological Forecasting and Social Change*, 138, pp. 155-165.
- Peersman, G., & Straub, R. (2006). *Putting the New Keynesian model to a test* (IMF Working Paper 06/135).
- Raeder, S., Bamberger, S.G., Nielsen, P., Larsen, A., Vinding, A.L., & Fonager, K. (2019). Globalization and job insecurity in Danish firms: A multilevel study. *Nordic Journals of Working Life Studies*, 9(4), pp. 59-80.
- Ravn, M.O., Schmitt-Grohé, S., & Uribe, M. (2006). Deep Habits. *Review of Economic Studies*, 73(1), pp. 195-218.
- Romer, C.D., & Romer, D.H. (2010). The macroeconomic effects of tax changes: Estimates based on a New Measure of fiscal shocks. *American Economic Review*, 100(3), pp. 763-801.
- Scheve, K., & Slaughter, M.J. (2006). Economic insecurity and the globalization of production. In Cameron, D.R., Ranis, G., Zinn, A. (eds.). *Globalization and self-determination. Is the Nation-State Under Siege?*. Routledge.
- SHARE-ERIC (2024). Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). (2004-2022). SHARE Waves 1-9. Release 9.0.0. Munich Center for the Economics of Aging (MEA), Max Planck Institute for Social Law and Social Policy. <https://doi.org/10.6103/SHARE.w9.900>
- Sharif, M.N., Zhang, L., Asif, M., Alshadaifat, S.M., & Hanaysha, J.R. (2025). Artificial intelligence and employee outcomes: Investigating the role of job insecurity and technostress in the hospitality industry. *Acta Psychologica*, 104733. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2025.104733>
- Shoss, M.K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*, 43(6), pp. 1911-1939.
- Smets, F., & Wouters, R. (2003). An estimated dynamic stochastic general equilibrium model of the euro area. *Journal of the European Economic Association*, 1(5), pp. 1123-1175.
- Smets, F., & Wouters, R. (2007). Shocks and frictions in US business cycles. *American Economic Review*, 97(3), pp. 586-606.
- Sorge, M.M., & Vota, L. (2025). Asymmetric information and multiple equilibria in rational expectations models: A note. *Italian Economic Journal*. <https://doi.org/10.1007/s40797-025-00315-8>
- Tobin, J. (1969). A general equilibrium approach to monetary theory. *Journal of Money, Credit and Banking*, 1(1), pp. 15-29.

- Vota, L. (2022). Employment impact of firms' innovation: What is the role of regional institutions? Evidence from Italy. *Regional Science Inquiry*, 14(2), pp. 11-24.
- Weber, C.S. (2016). Central bank transparency and inflation (volatility) – new evidence. *International Economics and Economic Policy*, 15(1), pp. 21-67.
- Wu, T-J., Liang, Y., & Wang, Y. (2024). The buffering role of workplace mindfulness: How job insecurity of human-Artificial Intelligence collaboration impacts employees' work-life-related outcomes. *Journal of Business and Psychology*, 39(6), pp. 1395-1411.

APPENDICE

A.1 COEFFICIENTI DELLA FORMA RIDOTTA DEL MODELLO CON INFORMAZIONE COMPLETA

Tabella 1. Coefficienti della soluzione di informazione completa per il tasso di interesse reale

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
z_0^r	$\frac{\sigma(s_0c_1 - c_0s_1)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_1^r	$-\frac{\sigma\gamma_1\rho_{\bar{y}}^3(c_1 + s_1)}{(1 - \rho_{\bar{y}})\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}$
z_2^r	$-\frac{\sigma\gamma_1\rho_{\bar{y}}^2(c_1 + s_1)}{(1 - \rho_{\bar{y}})\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}$
z_3^r	$\frac{\sigma\rho_g[c_1(\gamma_3 - s_3) - c_3s_1 + \gamma_3s_1 - s_1]}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_4^r	$\frac{\sigma[c_1(\gamma_3 - s_3) - c_3s_1 + \gamma_3s_1 - s_1]}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_5^r	$\frac{\sigma\rho_{tax}[c_1(\gamma_4 - s_4) + s_1c_4 + s_1\gamma_4]}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_6^r	$\frac{\sigma[c_1(\gamma_4 - s_4) + s_1c_4 + s_1\gamma_4]}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_7^r	$-\frac{\sigma\rho_{\chi}(c_1 - s_1)(\gamma_5 - \varphi_2)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_8^r	$-\frac{\sigma(c_1 - s_1)(\gamma_5 - \varphi_2)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_9^r	$\frac{\sigma\varphi_1(c_1 - s_1)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_{10}^r	$\frac{\sigma\varphi_3(c_1 - s_1)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$

Tabella 2. Coefficienti della soluzione di informazione completa per il PIL effettivo

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
z_0^y	$-\frac{(s_0 c_1 - c_0 s_1)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_1^y	$\frac{\gamma_1 \rho_y^3 (c_1 + s_1)}{(1 - \rho_y)\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}$
z_2^y	$\frac{\gamma_1 \rho_y^2 (c_1 + s_1)}{(1 - \rho_y)\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}$
z_3^y	$-\frac{\rho_g c_1 (\gamma_3 - s_3) - \rho_g c_3 s_1 + \rho_g \gamma_3 s_1 - \rho_g s_1}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_4^y	$-\frac{c_1 (\gamma_3 - s_3) - c_3 s_1 + \gamma_3 s_1 - s_1}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_5^y	$-\frac{\rho_{tax} c_1 (\gamma_4 - s_4) + \rho_{tax} s_1 c_4 + \rho_{tax} s_1 \gamma_4}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_6^y	$-\frac{c_1 (\gamma_4 - s_4) + s_1 c_4 + s_1 \gamma_4}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_7^y	$\frac{[\sigma \rho_\chi (c_1 - s_1) (\gamma_5 - \varphi_2)] [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1] + \gamma_5 \rho_\chi (c_1 - s_1) \{s_1 - \sigma[c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - s_1 \sigma[c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_8^y	$\frac{[\sigma (c_1 - s_1) (\gamma_5 - \varphi_2)] [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1] + \gamma_5 (c_1 - s_1) \{s_1 - \sigma[c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - s_1 \sigma[c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_9^y	$-\frac{\varphi_1 (c_1 - s_1)}{s_1 - \sigma[c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_{10}^y	$-\frac{\varphi_3 (c_1 - s_1)}{s_1 - \sigma[c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$

Tabella 3. Coefficienti della soluzione di informazione completa per l'output gap

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
$z_0^{\hat{y}}$	z_0^y
$z_1^{\hat{y}}$	$(z_1^y - \rho_{\bar{y}}^2)$
$z_2^{\hat{y}}$	$(z_2^y - \rho_{\bar{y}})$
$z_3^{\hat{y}}$	z_3^y
$z_4^{\hat{y}}$	z_4^y
$z_5^{\hat{y}}$	z_5^y
$z_6^{\hat{y}}$	z_6^y
$z_7^{\hat{y}}$	z_7^y
$z_8^{\hat{y}}$	z_8^y
$z_9^{\hat{y}}$	z_9^y
$z_{10}^{\hat{y}}$	z_{10}^y

Tabella 4. Coefficienti della soluzione di informazione completa per output gap atteso

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
$z_0^{E\hat{y}}$	$\rho_{\bar{y}} z_1^{\hat{y}}$
$z_1^{E\hat{y}}$	$\rho_{\bar{y}} z_1^{\hat{y}}$
$z_2^{E\hat{y}}$	$z_1^{\hat{y}}$
$z_3^{E\hat{y}}$	$\rho_g z_3^{\hat{y}}$
$z_4^{E\hat{y}}$	$z_3^{\hat{y}}$
$z_5^{E\hat{y}}$	$\rho_{tax} z_5^{\hat{y}}$
$z_6^{E\hat{y}}$	$z_5^{\hat{y}}$
$z_7^{E\hat{y}}$	$\rho_{\chi} z_7^{\hat{y}}$
$z_8^{E\hat{y}}$	$z_7^{\hat{y}}$

Tabella 5. Coefficienti della soluzione di informazione completa per tasso di inflazione atteso

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
$z_0^{E\pi}$	$\frac{z_0^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_1^{E\pi}$	$\frac{(z_1^y - \rho_y^2)(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_2^{E\pi}$	$\frac{(z_2^y - \rho_y)(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_3^{E\pi}$	$\frac{z_3^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_4^{E\pi}$	$\frac{z_4^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_5^{E\pi}$	$\frac{z_5^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_6^{E\pi}$	$\frac{z_6^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_7^{E\pi}$	$\frac{z_7^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_8^{E\pi}$	$\frac{z_8^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_9^{E\pi}$	$\frac{z_9^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_{10}^{E\pi}$	$\frac{z_{10}^y(\alpha_\pi k + \alpha_y + \sigma)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_{11}^{E\pi}$	$-\frac{(\alpha_\pi k + \alpha_y)}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_{12}^{E\pi}$	$\frac{\rho_\epsilon \alpha_\pi}{1 - \alpha_\pi \beta}$
$z_{13}^{E\pi}$	$\frac{\alpha_\pi}{1 - \alpha_\pi \beta}$

Tabella 6. Coefficienti della soluzione di informazione completa per tasso di inflazione

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
z_0^π	$\beta z_0^{E\pi} + kz_0^{\hat{y}}$
z_1^π	$\beta z_1^{E\pi} + kz_1^{\hat{y}}$
z_2^π	$\beta z_2^{E\pi} + kz_2^{\hat{y}}$
z_3^π	$\beta z_3^{E\pi} + kz_3^{\hat{y}}$
z_4^π	$\beta z_4^{E\pi} + kz_5^{\hat{y}}$
z_5^π	$\beta z_5^{E\pi} + kz_5^{\hat{y}}$
z_6^π	$\beta z_6^{E\pi} + kz_6^{\hat{y}}$
z_7^π	$\beta z_7^{E\pi} + kz_7^{\hat{y}}$
z_8^π	$\beta z_8^{E\pi} + kz_8^{\hat{y}}$
z_9^π	$\beta z_9^{E\pi} + kz_9^{\hat{y}}$
z_{10}^π	$\beta z_{10}^{E\pi} + kz_{10}^{\hat{y}}$
z_{11}^π	$\beta z_{11}^{E\pi} - k$
z_{12}^π	$\beta z_{12}^{E\pi}$
z_{13}^π	$\beta z_{13}^{E\pi}$

Tabella 7. Coefficienti della soluzione di informazione completa per consumo

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
z_0^c	$\frac{s_0 s_1 c_1 - s_0 c_1^2 \sigma s_2 - s_0 \sigma \gamma_2 s_1 - c_0 s_1^2 + c_0 s_1 c_1 \sigma s_2 + c_0 \sigma \gamma_2 s_1^2}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_1^c	$\frac{\sigma c_1 \gamma_1 \rho_{\bar{y}}^3 (c_1 + s_1) (\gamma_2 + s_2) + \gamma_1 c_1 \rho_{\bar{y}}^3 \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1 (1 - \rho_{\bar{y}}) \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}$
z_2^c	$\frac{\sigma c_1 \gamma_1 \rho_{\bar{y}}^2 (c_1 + s_1) (\gamma_2 + s_2) + \gamma_1 c_1 \rho_{\bar{y}}^2 \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1 (1 - \rho_{\bar{y}}) \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}$
z_3^c	$\frac{\sigma c_1 \rho_g (\gamma_2 + s_2) [c_1 (\gamma_3 - s_3) - c_3 s_1 + \gamma_3 s_1 - s_1] + \rho_g [c_1 (\gamma_3 - s_3) - c_3 s_1] \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_4^c	$\frac{\sigma c_1 (\gamma_2 + s_2) [c_1 (\gamma_3 - s_3) - c_3 s_1 + \gamma_3 s_1 - s_1] + \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\} [c_1 (\gamma_3 - s_3) - c_3 s_1 + \gamma_3 s_1 - s_1]}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_5^c	$\frac{\sigma c_1 \rho_{tax} (\gamma_2 + s_2) [c_1 (\gamma_4 - s_4) + s_1 c_4 + s_1 \gamma_4] + \rho_{tax} [c_1 (\gamma_4 - s_4) + s_1 c_4] \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_6^c	$\frac{\sigma c_1 (\gamma_2 + s_2) [c_1 (\gamma_4 - s_4) + s_1 c_4 + s_1 \gamma_4] + [c_1 (\gamma_4 - s_4) + s_1 c_4] \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_7^c	$\frac{\sigma \rho_{\chi} c_1 (\gamma_2 + s_2) (c_1 - s_1) (\gamma_5 - \varphi_2) - \rho_{\chi} [\varphi_2 (c_1 - s_1) - c_1 \gamma_5] \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_8^c	$\frac{\sigma c_1 (\gamma_2 + s_2) (c_1 - s_1) (\gamma_5 - \varphi_2) + [c_1 \gamma_5 - \varphi_2 (c_1 - s_1)] \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_9^c	$\frac{\sigma \varphi_1 c_1 (\gamma_2 + s_2) (c_1 - s_1) + \varphi_1 (c_1 - s_1) \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$
z_{10}^c	$\frac{\sigma \varphi_3 c_1 (\gamma_2 + s_2) (c_1 - s_1) + \varphi_3 (c_1 - s_1) \{s_1 - \sigma [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]\}}{s_1^2 - \sigma s_1 [c_1 (\gamma_2 + s_2) + \gamma_2 s_1]}$

Tabella 8. Coefficienti della soluzione di informazione completa per investimenti

<i>Coefficient</i>	<i>Valore</i>
z_0^I	$\frac{\sigma\gamma_2(s_0c_1 - c_0s_1)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_1^I	$\frac{\gamma_1\rho_y^3\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\} + \sigma\gamma_1\gamma_2\rho_y^3(c_1 + s_1)}{(1 - \rho_y)\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}$
z_2^I	$\frac{\gamma_1\rho_y^2\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\} + \sigma\gamma_1\gamma_2\rho_y^2(c_1 + s_1)}{(1 - \rho_y)\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}$
z_3^I	$\frac{\gamma_2\{\sigma\rho_g[c_1(\gamma_3 - s_3) - c_3s_1 + \gamma_3s_1 - s_1]\} + \gamma_3\rho_g\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_4^I	$\frac{\sigma\gamma_2[c_1(\gamma_3 - s_3) - c_3s_1 + \gamma_3s_1 - s_1] + \gamma_3\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_5^I	$\frac{\sigma\gamma_2\rho_{tax}[c_1(\gamma_4 - s_4) + s_1c_4 + s_1\gamma_4] + \gamma_4\rho_{tax}\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_6^I	$\frac{\sigma\gamma_2[c_1(\gamma_4 - s_4) + s_1c_4 + s_1\gamma_4] + \gamma_4\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_7^I	$\frac{\sigma\gamma_2\rho_\chi(c_1 - s_1)(\gamma_5 - \varphi_2) + \gamma_5\rho_\chi\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_8^I	$\frac{\sigma\gamma_2(c_1 - s_1)(\gamma_5 - \varphi_2) + \gamma_5\{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]\}}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_9^I	$\frac{\sigma\gamma_2\varphi_1(c_1 - s_1)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$
z_{10}^I	$\frac{\sigma\gamma_2\varphi_3(c_1 - s_1)}{s_1 - \sigma[c_1(\gamma_2 + s_2) + \gamma_2s_1]}$

Tabella 9. Coefficienti della soluzione di informazione completa per il tasso di interesse nominale

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
z_0^i	$\alpha_\pi z_0^\pi + \alpha_y z_0^y$
z_1^i	$\alpha_\pi z_1^\pi + \alpha_y z_1^y$
z_2^i	$\alpha_\pi z_2^\pi + \alpha_y z_2^y$
z_3^i	$\alpha_\pi z_3^\pi + \alpha_y z_3^y$
z_4^i	$\alpha_\pi z_4^\pi + \alpha_y z_4^y$
z_5^i	$\alpha_\pi z_5^\pi + \alpha_y z_5^y$
z_6^i	$\alpha_\pi z_6^\pi + \alpha_y z_6^y$
z_7^i	$\alpha_\pi z_7^\pi + \alpha_y z_7^y$
z_8^i	$\alpha_\pi z_8^\pi + \alpha_y z_8^y$
z_9^i	$\alpha_\pi z_9^\pi + \alpha_y z_9^y$
z_{10}^i	$\alpha_\pi z_{10}^\pi + \alpha_y z_{10}^y$
z_{11}^i	$\alpha_\pi z_{11}^\pi + \alpha_y z_{11}^y$
z_{12}^i	$\alpha_\pi z_{12}^\pi + \alpha_y z_{12}^y$
z_{13}^i	$\alpha_\pi z_{13}^\pi + \alpha_y z_{13}^y$

Tabella 10. Coefficienti della soluzione di informazione completa per il tasso di disoccupazione

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
z_0^u	$-\theta z_0^y$
z_1^u	$-\theta(z_1^y - \rho_{\bar{y}}^2)$
z_2^u	$-\theta(z_2^y - \rho_{\bar{y}})$
z_3^u	$-\theta z_3^y$
z_4^u	$-\theta z_4^y$
z_5^u	$-\theta z_5^y$
z_6^u	$-\theta z_6^y$
z_7^u	$-\theta z_7^y$
z_8^u	$-\theta z_8^y$
z_9^u	$-\theta z_9^y$
z_{10}^u	$-\theta z_{10}^y$
z_{11}^u	θ
z_{12}^u	ρ_u

Tabella 11. Coefficienti della soluzione di informazione completa per il tasso di disoccupazione atteso

<i>Coefficiente</i>	<i>Valore</i>
z_0^{Eu}	z_0^u
z_1^{Eu}	$\rho_{\bar{y}} z_1^u$
z_2^{Eu}	z_1^u
z_3^{Eu}	$\rho_g z_3^u$
z_4^{Eu}	z_3^u
z_5^{Eu}	$\rho_{tax} z_5^u$
z_6^{Eu}	z_5^u
z_7^{Eu}	$\rho_{\chi} z_7^u$
z_8^{Eu}	z_7^u
z_9^{Eu}	$\rho_u z_{12}^u$
z_{10}^{Eu}	z_{12}^u

A.2 SOLUZIONE DEL MODELLO CON ASIMMETRIA INFORMATIVA

Nel caso di informazione asimmetrica, la determinazione dell'equilibrio va valutata tramite il criterio di Blanchard-Kahn (1980) applicato al sistema razionale lineare completo, non al solo blocco dei processi esogeni. In particolare, dopo aver linearizzato il modello attorno allo steady state e aver esplicitato il meccanismo informativo (insieme informativo \mathcal{H}_t e segnale $\Psi_t = \chi_t + \Xi_t$), il sistema può essere riscritto in forma standard:

$$\mathbb{Q}_0 \mathbb{E}_t[z_{t+1} | \mathcal{H}_t] = \mathbb{Q}_1 z_t + \mathbb{Q}_2 v_t$$

dove $z_t \equiv (s_t', \mathbb{q}_t')$ è il vettore delle variabili endogene, partizionato in variabili predeterminate s_t (stati e lag necessari a rendere il sistema di primo ordine) e variabili di salto \mathbb{q}_t (variabili forward-looking, incluse le aspettative endogene introdotte dal problema informativo, come $\mathbb{E}_t[u_{t+1} | \mathcal{H}_t]$ e $\mathbb{E}_t[\Psi_{t+1} | \mathcal{H}_t]$, oltre alle variabili che compaiono in condizioni con aspettative, e.g. la NKPC).

Il criterio di Blanchard-Kahn (1980) stabilisce che esiste un equilibrio razionale localmente unico se e solo se il numero n_u di autovalori generalizzati della coppia $(\mathbb{Q}_0', \mathbb{Q}_1)$ con modulo maggiore di uno (ottenuti numericamente attraverso la decomposizione QZ) coincide con il numero $n_j \equiv \dim(q_t)$ di variabili di salto; se $n_u < n_j$ si ottiene indeterminazione (molteplici traiettorie compatibili con aspettative razionali), mentre se $n_u > n_j$ non esiste un sentiero stabile che soddisfi simultaneamente le condizioni forward-looking.

Nel modello proposto nel presente lavoro, l'asimmetria informativa modifica la mappa dai parametri strutturali ai coefficienti della forma ridotta (e dunque gli elementi di $\mathbb{Q}_0, \mathbb{Q}_1$) tramite il canale delle aspettative condizionate all'informazione \mathcal{H}_t ; di conseguenza, il conteggio BK e

quindi l'esito del test è parametrico e richiede la valutazione numerica degli autovalori (ad es. via decomposizione QZ) per un dato set di parametri e specificazione del processo informativo.

A.3 FIT DEI MODELLI HIGH-DIMENSIONAL DFM

Figura 1. Valori predetti e valori osservati per la Francia

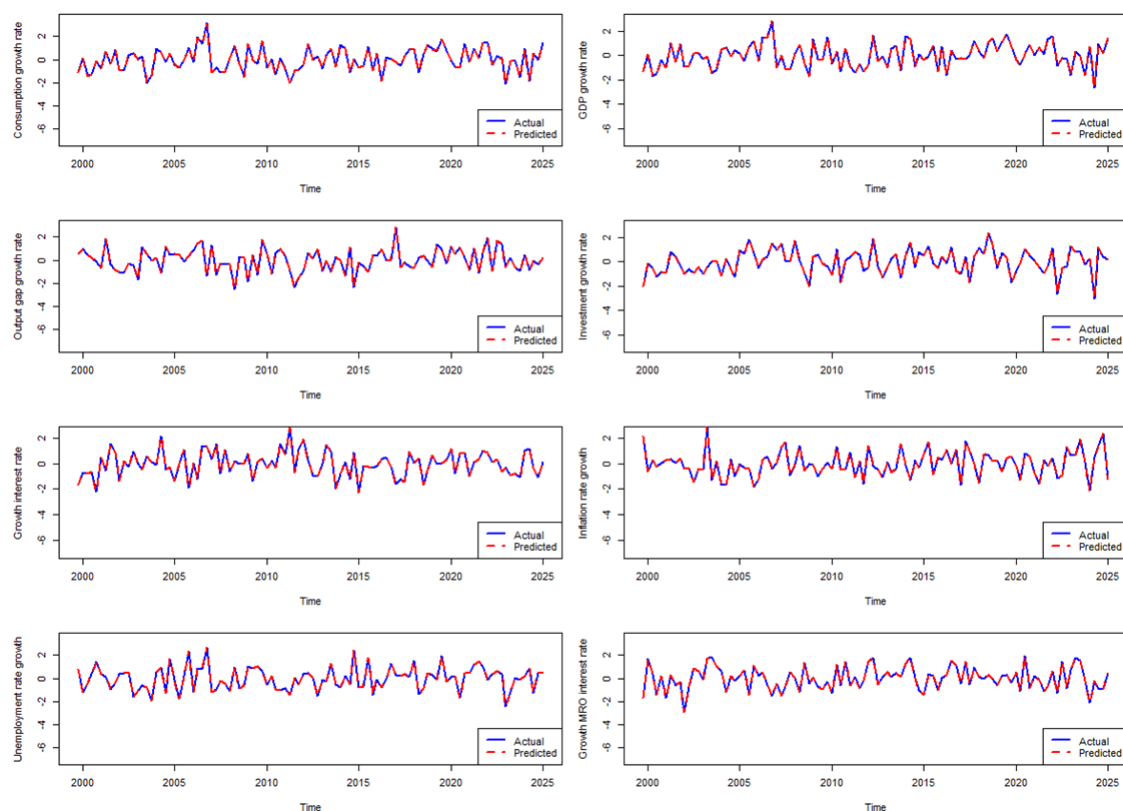


Figura 2. Valori predetti e valori osservati per l'Italia

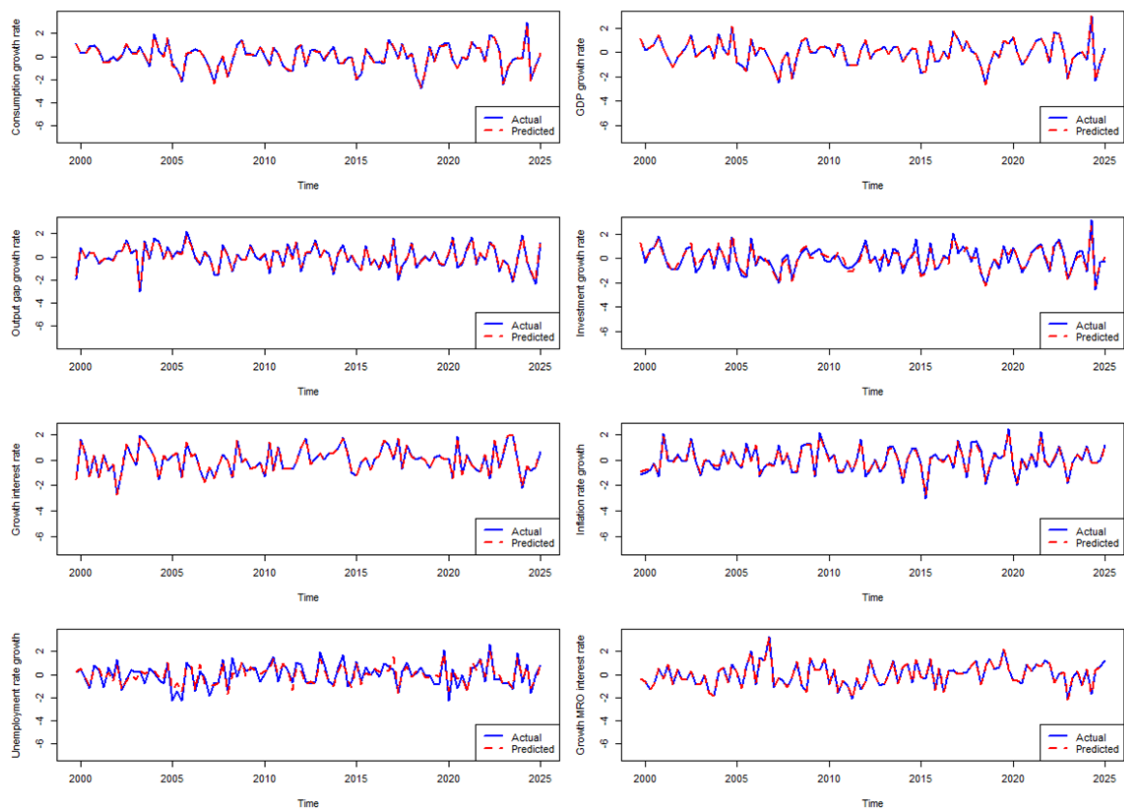
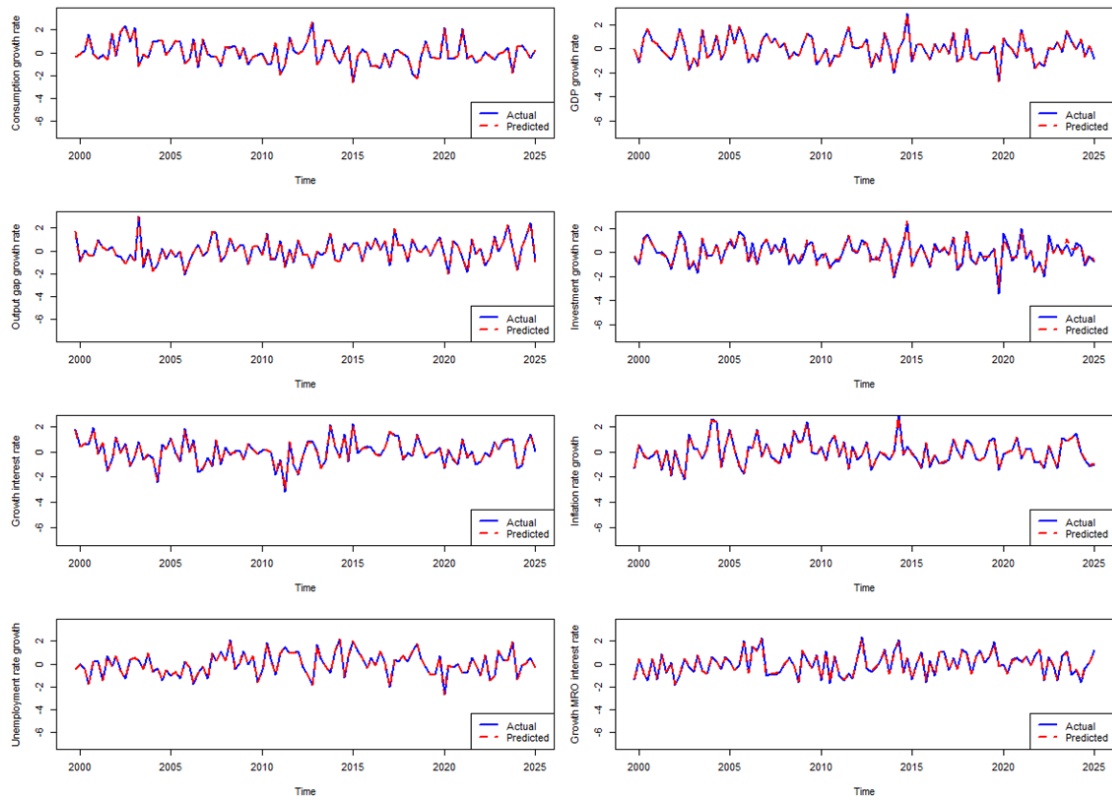


Figura 3. Valori predetti e valori osservati per la Spagna



Capitolo 6

Verso strumenti decisionali per l'equilibrio vita-lavoro dei lavoratori maturi: un modello integrato basato su reti neurali artificiali*

Towards decision-making tools for the work-life balance of mature workers: an integrated model based on artificial neural networks

DONATELLA BRAMANTI^a, LUISA ERRICHELLO^b, GRETA FALAVIGNA^c, SARA NANETTI^a

^a Università Cattolica del Sacro Cuore, Dipartimento di Sociologia, Largo A. Gemelli 1, 20123, Milano, Italia.

^b CNR-ISMed, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Studi sul Mediterraneo, via Cardinale Guglielmo Sanfelice, 8, 80134 Napoli, Italia

^c CNR-IRCrES, Consiglio Nazionale delle Ricerche – Istituto di Ricerca sulla Crescita Economica Sostenibile, strada delle Cacce 73, 10135 Torino, Italia

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

ABSTRACT

In recent decades, population ageing has become a defining shift across Europe, forcing a rethink of welfare and pension systems at both national and EU levels. While data unequivocally document the trend, public perception lags. Many resist its practical consequence – the postponement of retirement – which keeps people in the labour market longer. Ageing also intersects with health and care dynamics. Longer life does not always mean healthier later life; functional decline increases vulnerability and care needs. At the same time, older people face rising family responsibilities, from grandchild care to support for very old parents, intensifying their social and domestic workload. These pressures make it crucial to improve older workers' work-life balance (WLB) and to understand how WLB shapes retirement timing. Yet research often treats these domains separately and seldom yields actionable tools. We propose an integrated evidence-to-design approach that links WLB determinants with retirement *push/pull* dynamics among Italian seniors. Using an original 2024-2025 survey of Italian workers aged 55+, measuring working conditions, WLB, retirement intentions, and bonding/bridging social capital, we: (i) quantify the determinants of WLB and the push/pull factors influencing retirement; (ii) develop a pilot AI module that profiles WLB-dissatisfaction classes and ranks class-specific drivers; and (iii) outline a web-based tool that translates evidence into class-specific policy portfolios. Findings indicate that policy should shift from one-size-fits-all to targeted bundles. The proposed tool helps managers and policymakers both raise older workers' satisfaction and allocate resources efficiently. Next steps include embedding retirement push/pull directly into a multi-task ANN, expanding stratification by industry and region, and performing external and temporal validation.

KEYWORDS: older workers; work-life balance, retirement *push/pull* factors; social capital; artificial neural networks; policy design.

DOI: 10.23760/2499-6661.2026.25_06

ISBN: 978-88-98193-40-0

ISSN (online): 2499-6661

HOW TO CITE

Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (2026). Verso strumenti decisionali per l'equilibrio vita-lavoro dei lavoratori maturi: un modello integrato basato su reti neurali artificiali. In D'Ascenzio, A., Errichiello, L., Falavigna, G., & Lamonica, V. (cur.). *Mercato del lavoro e relazioni sociali dopo i 50. Riflessioni e politiche per il benessere in una società che invecchia* (pp. 127-141). Quaderni IRCrES 25. CNR-IRCrES. http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2026.25_06

* 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

L'innalzamento dell'età media della popolazione e della forza lavoro costituisce una trasformazione strutturale di lungo periodo in Europa, con ricadute sull'adeguatezza dei sistemi pensionistici, sull'organizzazione del lavoro e, più in generale, sulla coesione sociale (OECD, 2019). In tale cornice, l'equilibrio vita-lavoro (*work-life balance*, WLB) assume una valenza strategica quale determinante del benessere, della salute e della permanenza sostenibile nel mercato del lavoro dei senior, in coerenza con l'Obiettivo di Sviluppo Sostenibile n. 3 (salute e benessere). Evidenze comparative mostrano che uno scarso WLB si associa a esiti avversi di salute e benessere soggettivo, rafforzando la rilevanza di politiche e pratiche orientate alla conciliazione (Lunau et al., 2014; Wahrendorf et al., 2013).

La prospettiva dell'invecchiamento attivo fornisce il quadro concettuale entro cui collocare il WLB dei lavoratori maturi e orientare analisi e interventi. Inteso come combinazione di salute, partecipazione e sicurezza, l'*active ageing* promuove il prolungamento di carriere di qualità e la capacità degli individui di contribuire, secondo preferenze e possibilità, alla vita economica e sociale (Kalache & Gatti, 2003; Stenner et al., 2011; WHO, 2002; 2015) e si collega alle strategie europee che promuovono solidarietà intergenerazionale e responsabilità condivise lungo il corso di vita (European Commission, 2021; Walker & Maltby, 2012). In questi termini il lavoro assume sia i connotati tradizionali dell'impiego all'interno del sistema di mercato, sia una dimensione più ampia che include i carichi di cura, attività di volontariato o impegno prosociale. A livello macro, indicatori compositi come l'*Active Ageing Index* confermano l'importanza di ambienti abilitanti per la partecipazione prolungata e di qualità (Zaidi et al., 2017). Approcci affini - quali la nozione di salute sociale e la prospettiva della *silver economy* - valorizzano i lavoratori maturi come risorsa per imprese e comunità (European Commission, 2018; Raufi et al., 2023). In chiave istituzionale, tali orientamenti convergono con la crescente attenzione di *policy* verso l'estensione della vita lavorativa, l'adeguatezza previdenziale e la qualità delle transizioni al pensionamento (Jessoula & Raitano, 2020).

In termini analitici, la letteratura su WLB ha documentato la natura multidimensionale del costruito e la pluralità dei suoi antecedenti: risorse personali e familiari, pratiche e politiche organizzative (flessibilità, supporto), condizioni economiche e contesti istituzionali (Richert-Kaźmierska & Stankiewicz, 2016; Singh, Aggarwal & Sahni, 2023; Sirgy & Lee, 2018). Tali determinanti operano lungo i percorsi di vita e risultano particolarmente stringenti nelle fasi tarde, quando si sommano vincoli di salute, obblighi intergenerazionali e prende corso la transizione al pensionamento (Eismann, Henkens & Kalmijn, 2019). In parallelo, la trasformazione digitale produce esiti ambivalenti su occupabilità e stress, specie per i profili con competenze percepite come obsolete (Komp-Leukkunen, 2023). La letteratura italiana recente conferma che identità professionale, riconoscimento delle competenze senior e dei compiti di cura co-determinano benessere e WLB dei lavoratori anziani rendendo, da un lato, la permanenza nel mercato del lavoro più desiderabile, dall'altro, la transizione al pensionamento un passaggio che evita i rischi connessi al disimpegno e alla perdita di ruolo da parte dei soggetti (Bramanti & Nanetti, 2025; Nanetti & Bramanti, 2025).

Da un punto di vista di *policy*, le misure di WLB (flessibilità oraria effettiva, gestione dei carichi e dei picchi, servizi di cura, programmi di salute e benessere, riqualificazione professionale) assumono una duplice rilevanza per i lavoratori maturi: (i) preventiva, perché attenuano i rischi di squilibrio legati a domanda lavorativa, irregolarità e carichi di cura; (ii) abilitante, perché sostengono la capacità di permanenza e di scelta lungo la transizione verso il ritiro, con benefici per lavoratori, imprese e sistemi previdenziali (European Commission, 2021; Ilmarinen, 2006; OECD, 2019).

Nonostante tali progressi, persistono tre nodi critici: (i) eterogeneità definitoria e metrologica che ostacola confronti e trasferibilità delle evidenze (Casper et al., 2018; Sirgy & Lee, 2018; Rothbard, Beetz & Harari, 2021); (ii) sottorappresentazione delle fasi di tarda carriera, con scarsa attenzione a salute, cura intergenerazionale e pensionamento come snodo critico (Ilmarinen,

2006; OECD, 2019); (iii) prevalenza di analisi statistiche che dimostrano l'esistenza di relazioni tra variabili ma che raramente si traducono in strumenti decisionali capaci di guidare l'allocazione efficiente di risorse tra leve alternative in base a profili di bisogno (Errichiello & Falavigna, 2025).

L'aumento dell'aspettativa di vita porta con sé una divergenza crescente tra longevità, salute e produttività che richiede un investimento strutturale su tre dimensioni sinergiche, invecchiamento in salute, invecchiamento produttivo e politiche che contrastino ageismo e disuguaglianze, fondate sull'idea di malleabilità dell'età. La piena valorizzazione dell'*extra time*, reso disponibile dalla longevità, implica prevenzione sanitaria, ambienti favorevoli, riduzione della fragilità, percorsi formativi lungo tutto l'arco di vita e condizioni di lavoro che permettano di rimanere occupabili oltre i 50 anni (Scott, 2021). In questa prospettiva, il WLB rappresenta un asse strategico sia per il mantenimento della capacità produttiva nelle età mature, sia per evitare che l'allungamento della vita amplifichi le disuguaglianze già presenti nei percorsi lavorativi.

In un contesto di risorse limitate, è tuttavia necessario passare da elenchi generici di buone pratiche a strumenti decisionali in grado di orientare l'allocazione efficiente delle leve, in base a profili di bisogno differenziati per genere, settore e traiettorie biografiche.

Il presente lavoro risponde a tale esigenza proponendo un quadro concettuale ibrido – basato sulla combinazione di un'analisi econometrica e la costruzione di reti neurali artificiali – per misurare l'intensità dell'insoddisfazione relativa al WLB e associare a ciascuna classe gli assi prioritari d'intervento, in linea con le direttrici dell'*active ageing* e con l'agenda europea su invecchiamento e qualità del lavoro (European Commission, 2021; Rudincka et al., 2020).

2. BACKGROUND TEORICO

Il dibattito sul *work-life balance* (WLB) presenta una consolidata, ma ancora irrisolta, eterogeneità concettuale e metrologica. Le rassegne più autorevoli mostrano che il costrutto è stato declinato come assenza di conflitto, come soddisfazione globale o come buona combinazione di ruoli, con il conseguente rischio di *jingle-jangle fallacy* e difficoltà di comparabilità tra studi (Casper et al., 2018; Sirgy & Lee, 2018; Rothbard, Beetz & Harari, 2021). Una via ordinante consiste nel ricondurre la letteratura a tre famiglie teoriche principali: la prima, riguarda il *continuum* conflitto-arricchimento tra domini di vita, che riconosce tanto gli effetti di interferenza quanto i meccanismi di trasferimento positivo di risorse (Greenhaus & Powell, 2006); la seconda, insiste sulle teorie dei confini, che spiegano differenze interindividuali tra strategie di segmentazione e integrazione dei ruoli (Clark, 2000; Kossek et al., 2012); la terza, infine, comprende i quadri stress-risorse, tra cui il Job Demands-Resources (Demerouti et al., 2001) e la *Conservation of Resources* (Hobfoll, 1989), che modellano il WLB come equilibrio dinamico tra richieste, risorse e processi di perdita/guadagno. In parallelo, l'*Effort/Reward Imbalance* evidenzia l'impatto di squilibri tra sforzo e ricompense su esiti di salute e soddisfazione (Siegrist, 2016).

Coerentemente con l'Introduzione, la ricerca ha documentato una pluralità di determinanti multilivello del WL – personali e familiari, organizzativi e istituzionali (Errichiello & Falavigna, 2015; Richert-Kaźmierska & Stankiewicz, 2016; Singh, Aggarwal & Sahni, 2023; Sirgy & Lee, 2018). Sul versante organizzativo, risultano particolarmente rilevanti la flessibilità effettiva (non solo dichiarata), il supporto del superiore, la gestione dei carichi e dei picchi, nonché la disponibilità di servizi di cura e programmi di salute e benessere (Allen et al., 2013); tali pratiche interagiscono con preferenze individuali di gestione dei confini, generando profili di rischio differenziati (Kossek et al., 2012).

La lente sociologica amplia lo sguardo oltre la diade lavoro-famiglia, mettendo in evidenza il ruolo delle disuguaglianze e dei regimi di *welfare* nel configurare sia i vincoli sia le opportunità di conciliazione. La stessa nozione di "equilibrio" incorpora presupposti normativi circa una vita "ben spesa", storicamente radicati in modelli occidentali *dual-earner* e *middle class* (Lewis, Gambles & Rapoport, 2007); inoltre, i regimi social-democratici, caratterizzati da congedi e

servizi più generosi, tendono a sostenere assetti più simmetrici rispetto ai regimi familistici, che si affidano maggiormente alla solidarietà intergenerazionale e al lavoro di cura non retribuito, come nel caso dell'Europa meridionale (Saraceno & Keck, 2010; Hobson, 2014).

Per i lavoratori maturi, l'interpretazione del WLB richiede una prospettiva di corso di vita che vede decisioni e vincoli accumularsi e interagire con le transizioni di salute, le responsabilità di cura intergenerazionale e le scelte di pensionamento (Eismann, Henkens & Kalmijn, 2019). I modelli di selezione-ottimizzazione-compensazione e di selettività socio-emotiva spiegano come, con l'età, cambino priorità, scopi e strategie di investimento delle risorse, con effetti sulle preferenze di orario, di intensità e di contenuto del lavoro (Baltes & Baltes, 1990; Carstensen, Isaacowitz, & Charles, 1999). La teoria motivazionale dell'età adulta sottolinea inoltre che l'invecchiamento incide su motivazioni, autopercezioni di competenza e scelte di impegno lavorativo (Kanfer & Ackerman, 2004).

La trasformazione digitale introduce fattori abilitanti ma anche nuove fonti di pressione: se da un lato può aumentare autonomia e occupabilità, dall'altro intensifica ritmi e visibilità della *performance*, alimentando rischi di obsolescenza percepita e di esclusione, in particolare per i profili meno esposti a formazione continua (Behaghel, Caroli & Roger, 2014; Komp-Leukkunen, 2023) – con ricadute dirette sul WLB e intenzioni di permanenza. Evidenze italiane recenti segnalano, inoltre, che identità professionale e riconoscimento delle competenze senior sono leve cruciali per benessere e WLB, insieme agli obblighi di cura (Bramanti & Nanetti, 2025; Nanetti & Bramanti, 2025).

3. METODOLOGIA

3.1. Disegno della ricerca e obiettivi analitici

Lo studio si fonda su un'indagine originale rivolta a lavoratrici e lavoratori anziani in Italia, concepita per esplorare come dinamiche relazionali e di capitale sociale – in particolare aspettative familiari e reti di supporto – si intreccino con la pianificazione del ritiro e la percezione dell'equilibrio vita-lavoro (WLB) (Bramanti et al., 2025). A partire da questi esiti, viene proposto un *framework* metodologico ibrido che integra analisi econometrica e intelligenza artificiale (IA): i predittori statisticamente rilevanti del WLB, selezionati con modelli ordinali, alimentano un modello di rete neurale artificiale (ANN) per classificare l'intensità dell'insoddisfazione e identificare leve d'intervento differenziate per profili di bisogno. Tale integrazione consente una lettura più fine delle interazioni tra fattori individuali, familiari e lavorativi, offrendo indicazioni operative a ricercatori e decisori (Eurofound, 2022; Falavigna, 2012; Falavigna, 2022; Garson, 1991).

3.2. Strumento di rilevazione e domini osservati

Il questionario comprende quattro aree tematiche coordinate:

- *Condizioni di lavoro*: tipologia e stabilità occupazionale, settore, organizzazione del lavoro (ore settimanali, episodi di >10 ore/giorno nel mese, lavoro festivo/notturno), regolarità (stesse ore/giorni, orari fissi, turnazioni), caratteristiche della mansione, ambiente fisico, domanda quantitativa, domanda relazionale ed emotiva, pendolarismo;
- *WLB e tempi di vita*: soddisfazione rispetto al WLB (scala 1-8), flessibilità oraria, impegni di cura e sociali;
- *Transizione al pensionamento*: tempo atteso al pensionamento, fattori *push/pull* (aspettative familiari, sicurezza economica, salute, preoccupazioni, sostegni);

- *Profilo socio-demografico*: età, genere, stato civile, composizione del nucleo, fiducia e supporto percepiti.

Le domande relative alle condizioni di lavoro e all'equilibrio vita-lavoro (WLB) prendono principalmente spunto dalla European Working Conditions Survey (EWCS), un questionario ampio e sistematico sviluppato e somministrato da Eurofound per conto della Commissione europea (Eurofound, 2022). Tale indagine fornisce dati solidi e comparabili tra i paesi europei, consentendo un'analisi sfumata dei fattori che influenzano il WLB. Per contro, i quesiti relativi alla transizione al pensionamento si fondano su un'ampia rassegna della letteratura, con particolare attenzione all'identificazione dei fattori *push* e *pull* che spingono gli individui verso o lontano dal ritiro (cfr, Eismann, Henkens & Kalmijn, 2019).

Nel dettaglio, le variabili ispirate all'EWCS sono le seguenti: Tipologia di lavoro (dipendente/autonomo; lavoro non temporaneo/temporaneo; settore di attività); Caratteristiche del lavoro; Organizzazione del lavoro (ore settimanali, episodi di oltre 10 ore al giorno nel mese, lavoro nel fine settimana o notturno); Regolarità del lavoro (stesso numero di ore al giorno/settimana; stesso numero di giorni alla settimana; orario fisso; lavoro a turni); Ambiente fisico; Domanda relazionale ed emotiva; Tempo di pendolarismo; Domanda quantitativa; Attività extra-lavorative (familiari e non familiari).

Con riferimento ai fattori *push* e *pull* rispetto al pensionamento, i quesiti di maggiore rilievo riguardano il tempo mancante al pensionamento, le aspettative familiari, la cura dei parenti, il supporto familiare, la rilevanza del tempo trascorso con la famiglia, le preoccupazioni connesse al pensionamento, la sicurezza finanziaria, la fiducia nel supporto dei familiari e la fiducia nel supporto degli amici.

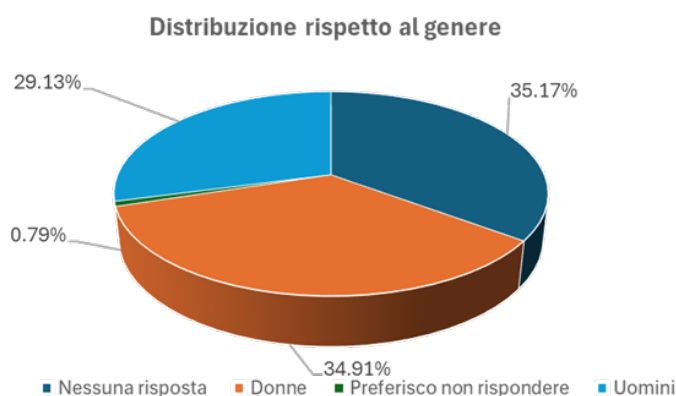
In questo capitolo, tuttavia, proponiamo l'analisi dell'equilibrio vita-lavoro attraverso le variabili sulle condizioni di lavoro, con l'obiettivo di suggerire a manager e decisori politici strumenti utili a migliorare la soddisfazione dei lavoratori maturi.

3.3. Caratteristiche del campione osservato

Alla fine di giugno 2025, il processo di raccolta dati ha portato all'acquisizione di circa 380 questionari completi. La Figura 1 presenta la distribuzione dei rispondenti per genere, mentre la Figura 2 illustra la loro distribuzione per classi di età. La maggioranza dei partecipanti è costituita da donne (34,91%), seguite dagli uomini (29,13%); va tuttavia segnalato che una quota significativa di rispondenti non ha risposto alla domanda sul genere (il 34,31%)². La stratificazione per età (Figura 2) evidenzia che la maggior parte dei rispondenti si colloca nella fascia 50-70 anni, tipicamente corrispondente al periodo di transizione verso il pensionamento. Tale focalizzazione demografica è particolarmente rilevante per comprendere le dinamiche del WLB e la pianificazione del ritiro tra i lavoratori anziani (Bramanti et al., 2025).

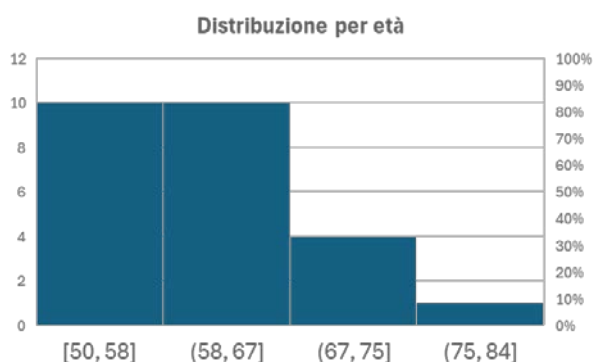
² La quota di non rispondenti è in larga parte riconducibile alla fase iniziale di diffusione del questionario, condotta nell'ambito dei laboratori promossi per la Notte Europea dei Ricercatori e delle Ricercatrici; in tale occasione, per ragioni di contesto e di fruizione pubblica, le domande socio-demografiche, tra cui quella sul genere, sono state escluse dalla versione somministrata.

Figura 1. Distribuzione delle risposte per genere



Fonte: elaborazione degli autori.

Figura 2. Distribuzione delle risposte per classi d'età



Fonte: elaborazione degli autori.

3.4. Pre-processing econometrico e *framework* basato sull'Intelligenza Artificiale (IA)

In una prima fase è stata stimata una regressione logistica ordinale con procedura *stepwise* (soglia di ingresso $p < 0,20$) sulla soddisfazione WLB, al fine di selezionare un sottoinsieme parco e informativo di predittori da trasferire nel modulo IA. Il *pre-processing* ha incluso: (i) verifica di multicollinearità (VIF) e, se necessario, raggruppamenti o trasformazioni; (ii) standardizzazione delle variabili continue.

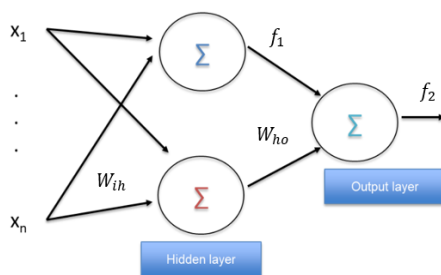
In una seconda fase è stato implementato un *framework* di reti neurali artificiali (ANN). Le reti neurali artificiali (*artificial neural networks*, ANN) costituiscono una famiglia di modelli di *deep learning* ispirati, in senso astratto, all'organizzazione e al funzionamento del cervello umano. Tali modelli si distinguono per la capacità di apprendere dai dati mediante processi di addestramento e di adattarsi a configurazioni complesse e restituire output di natura predittiva o classificatoria. Riproducendo l'idea di una rete di neuroni interconnessi, le ANN sono in grado di catturare relazioni articolate all'interno di basi dati ampie, favorendo replicazione e generalizzazione dei risultati su compiti differenti (Falavigna, 2022).

La Figura 3 illustra l'architettura di una ANN cosiddetta *shallow*, caratterizzata dalla presenza di un unico strato nascosto (*hidden layer*). In questa configurazione, oltre allo strato di *input*, la rete comprende lo strato nascosto e lo strato di *output*. Lo strato di *input* è composto dalle variabili x_1, \dots, x_n , ciascuna corrispondente a uno specifico item del questionario. Lo strato nascosto include un numero di neuroni fissato, per prassi, intorno alla media aritmetica tra i nodi di *input* e quelli di *output*, così da facilitare l'elaborazione dell'informazione. Lo strato di uscita prevede un solo neurone, poiché il modello è progettato per produrre un esito binario (0/1), in linea con le due alternative considerate.

Le frecce rappresentate in figura individuano le connessioni sinaptiche che collegano i neuroni della rete. Le funzioni f_1 e f_2 svolgono il ruolo di funzioni di attivazione, consentendo la trasformazione e la propagazione del segnale tra gli strati: nel modello in esame sono impiegate, rispettivamente, una tansigmoide (*tansig*) e una log-sigmoide (*logsig*). Le sigle W_{ih} e W_{ho} denotano le matrici dei pesi, che sintetizzano intensità e configurazione delle connessioni; esse riflettono sia le relazioni tra neuroni, sia le associazioni tra variabili in ingresso e l'*output* della rete.

La rete è a propagazione *feed-forward*, ossia le connessioni procedono esclusivamente dallo strato di *input* a quello di *output*, senza retro-connessioni (i.e., *backward connections*). L'addestramento è effettuato mediante retropropagazione dell'errore (*backpropagation*). Seguendo un approccio a soglia, la classificazione in quattro livelli è ottenuta componendo le uscite di sette reti binarie addestrate su coppie di categorie contigue della scala 1-8, così da catturare la non linearità locale e i punti di discontinuità della percezione WLB. Il numero di neuroni nello strato nascosto è stato fissato, in modo parsimonioso, attorno alla media aritmetica tra neuroni di *input* e di *output*, in linea con prassi consolidate. Per migliorarne le prestazioni, è stato inoltre implementato l'algoritmo di soglia descritto in Falavigna (2012). Tutti i parametri delle reti sono stati memorizzati per abilitare una fase di simulazione individuale; l'analisi è stata stratificata per genere, salvando i pesi separatamente per uomini e donne (Falavigna, 2022; Garson, 1991).

Figura 3. L'architettura di una rete neurale artificiale (RNA)



Fonte: Falavigna (2022).

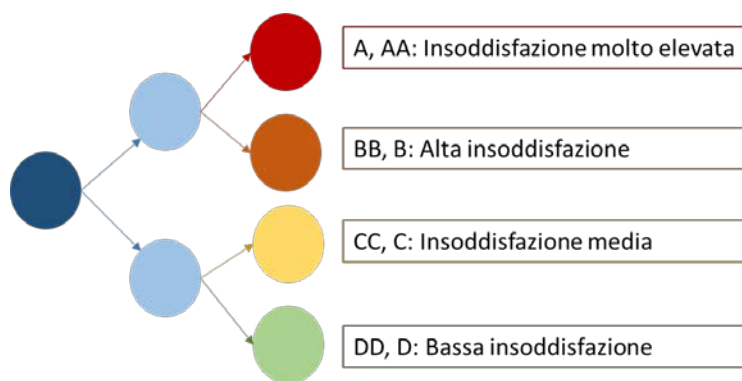
Poiché la soddisfazione in termini di WLB è osservata per ogni rispondente, riformuliamo l'esito in termini di classi di insoddisfazione (cioè l'inverso della soddisfazione WLB). Sulla base dei dati d'indagine, i rispondenti sono stati inizialmente classificati in otto livelli distinti di insoddisfazione rispetto al *work-life balance* (WLB). Considerata la dimensione campionaria, si è ritenuto opportuno ricondurre gli esiti a quattro categorie finali, così da aumentare l'affidabilità delle stime. Ai fini operativi, la scala è stata quindi ri-categorizzata in quattro livelli di insoddisfazione (bassa, medio-bassa, medio-alta, molto alta) mediante accorpamenti adiacenti, in modo da garantire un campione più solido e una mappatura decisionale maggiormente fruibile. (fig. 4).

Le variabili esplicative includono i blocchi descritti alla sezione 3.2; le variabili sulla transizione pensionistica sono utilizzate per analisi di contesto e sensibilità, mentre l'addestramento del modello IA si concentra sulle condizioni lavorative, coerentemente con l'obiettivo di fornire leve gestionali.

Per addestrare la rete neurale finalizzata a simulare la classe di insoddisfazione individuale impiegando solo i predittori risultati statisticamente significativi nella logistica ordinale, è stata adottata una strategia *multiclass* "uno-contro-tutti" e un *framework* composto da sette reti binarie, ciascuna calibrata su soglie adiacenti della scala originaria (1-8):

- rete 1: 0 = risposte 5–8 (soddisfatti) vs 1 = risposte 1–4 (insoddisfatti);
- rete 2: 0 = risposte 3–4 (soddisfatti) vs 1 = risposte 1–2 (insoddisfatti);
- rete 3: 0 = risposte 7–8 (soddisfatti) vs 1 = risposte 5–6 (insoddisfatti);
- rete 4: 0 = risposta 2 vs 1 = risposta 1;
- rete 5: 0 = risposta 4 vs 1 = risposta 3;
- rete 6: 0 = risposta 6 vs 1 = risposta 5;
- rete 7: 0 = risposta 8 vs 1 = risposta 7.

Figura 4. Schema di combinazione delle reti neurali artificiali per la definizione delle classi di insoddisfazione WLB



Fonte: elaborazione degli autori.

Per ciascuna rete, tutti i parametri stimati sono stati archiviati in modo sistematico, al fine di consentire la successiva fase di simulazione. Poiché l'analisi è stata stratificata per genere, si sono conservati *set* di parametri distinti per donne e uomini.

Per le reti corrispondenti ai quattro livelli finali, sono stati calcolati gli indici di Garson, che analizzano i pesi sinaptici stimando il contributo relativo di ciascun predittore all'*output*. Questo consente di derivare, per ogni classe di insoddisfazione, un profilo ordinato di *driver* (ad es. vincoli temporali, ritmi, pendolarismo, domanda emotiva, carichi di cura) utile alla prioritizzazione di misure organizzative (Garson, 1991; Falavigna, 2022). Tali modelli corrispondono alle quattro classi finali di insoddisfazione:

- modello 4: insoddisfazione molto elevata;
- modello 3: insoddisfazione elevata;
- modello 2: insoddisfazione media;
- modello 1: insoddisfazione bassa.

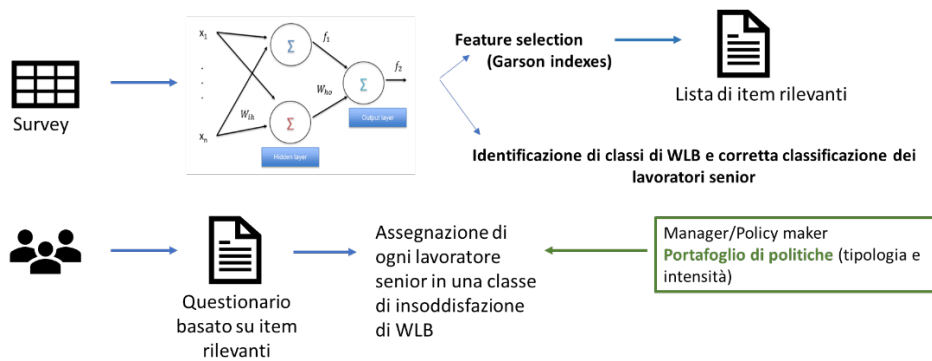
Questa articolazione consente una lettura granulare dei fattori associati ai diversi gradi di intensità dell'insoddisfazione, offrendo una base informativa per la prioritizzazione degli interventi.

4. RISULTATI: LO SVILUPPO DI UN'APPLICAZIONE WEB COME STRUMENTO DECISIONALE PER LE POLITICHE DI WLB

Sulla base del modello descritto, è stata progettata un'applicazione che, dati gli item individuali, assegna la classe di insoddisfazione e visualizza i *driver* prioritari. Tale applicazione è in grado di classificare gli utenti, restituire *feedback* personalizzati (indicando i *driver* prevalenti) e suggerire portafogli d'intervento specifici per ciascuna classe, secondo lo schema illustrato in figura 5. La flessibilità del *framework* è elevata: l'approccio "selezione econometrica → ANN" è replicabile in altri contesti settoriali/territoriali o con basi dati differenti (ad es. versioni più recenti di EWCS), mantenendo la trasparenza dei pesi e la confrontabilità dei profili di *driver* (Eurofound, 2022).

L'applicazione sviluppata permette, una volta inserite le risposte ad alcune domande, la restituzione di un livello di insoddisfazione per il rispondente e consente – con un comando – di visualizzare i *driver* prioritari associati al profilo medio della classe, offrendo ai decisori politici indicazioni su dove intervenire (es. rimodulazione di orari/turni, gestione dei picchi, riduzione del pendolarismo, supporto su compiti emotivamente usuranti, strumenti di conciliazione per *caregiver*).

Figura 5. Architettura del software per la selezione dei modelli di policy



Fonte: elaborazione degli autori.

L'intero sistema è stato sviluppato in Matlab R2024b. All'avvio, si apre un'interfaccia che presenta l'insieme dei quesiti a cui l'utente è chiamato a rispondere. Selezionando il pulsante «Calcola il tuo livello di insoddisfazione», il *software* attribuisce il rispondente a una specifica classe di insoddisfazione (cfr. Figura 6). È importante notare che tale classificazione può variare per genere, anche a parità di risposte fornite agli altri item. Successivamente, premendo il pulsante «Push!», vengono generati grafici piramidali di importanza delle variabili per il singolo rispondente. Queste rappresentazioni offrono evidenze utilizzabili in chiave gestionale e di *policy*, consentendo a responsabili e decisori pubblici di progettare interventi mirati per ridurre il livello di insoddisfazione (cfr. figg. 7a e 7b).

A titolo esemplificativo, la Figura 6 illustra il caso di un rispondente uomo che, sulla base delle risposte selezionate, è stato collocato in una classe di insoddisfazione relativamente bassa (ad es., DD).

Figura 6. Finestra dell'applicazione web

Calcola il livello di insoddisfazione della work-life balance per i lavoratori seior in Italia

Risponda alle seguenti domande facendo attenzione alla loro tipologia

Lei è...? Uomo

Ha figli conviventi? Se non ha figli o se non sono conviventi inserisca 0 0

Qual è il suo stato di salute generale? Molto buono

Lei è un lavoratore dipendente o un lavoratore autonomo? Info Lavoratore autonomo

Che tipo di contratto ha? Altro

In quale delle seguenti aree rientra la sua professione? Professioni intellettuali/scientific...

In totale quanti minuti al giorno impiega abitualmente per recarsi da casa a lavoro e viceversa? 6

Quante volte al mese lavora più di 10 ore al giorno? 0

In che misura la sua principale attività lavorativa retribuita implica OCCUPARSI di clienti, pazienti, alunni, ecc., ARRABBIATI? Circa metà del tempo

In che misura la sua principale attività lavorativa retribuita implica TROVARSI in situazioni EMOTIVAMENTE PERTURBANTI per lei? Quasi tutto il tempo

In che misura il suo lavoro comporta dei RITMI di lavoro ELEVATI? Quasi tutto il tempo

In che misura il suo lavoro comporta di lavorare con dei TEMPI RISTRETTI? Mai

In generale, con che frequenza si dedica alla CURA e/o EDUCAZIONE dei suoi figli e dei suoi nipoti fuori dal lavoro? Tutti i giorni

In generale, con che frequenza si dedica a CUCINARE e BADARE alla casa fuori dal lavoro? Meno spesso

In generale, con che frequenza si dedica alla CURA di parenti ANZIANI/DISABILI fuori dal lavoro? Più volte al mese

Calcola il tuo livello di insoddisfazione!

Livello di insoddisfazione

D

A - AA	Livelli di insoddisfazione MOLTO ELEVATI
B - BB	Livelli di insoddisfazione ELEVATI
C - CC	Livelli di insoddisfazione MEDI
D - DD	Livelli di insoddisfazione BASSI

Ora...
Clicca sul bottone e scopri quali sono i fattori che maggiormente influenzano la tua insoddisfazione!

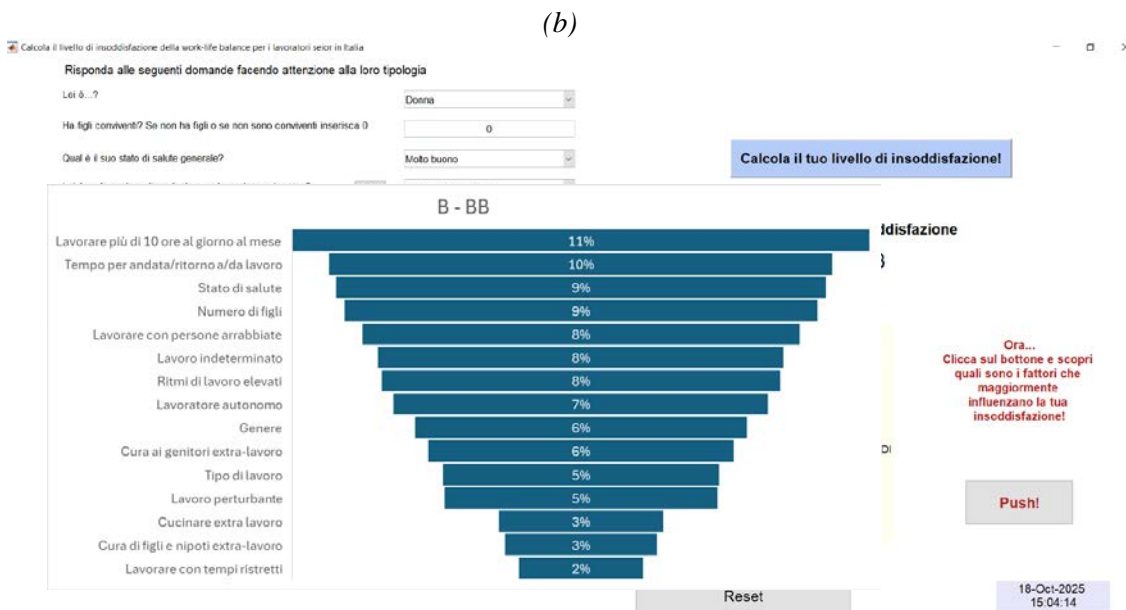
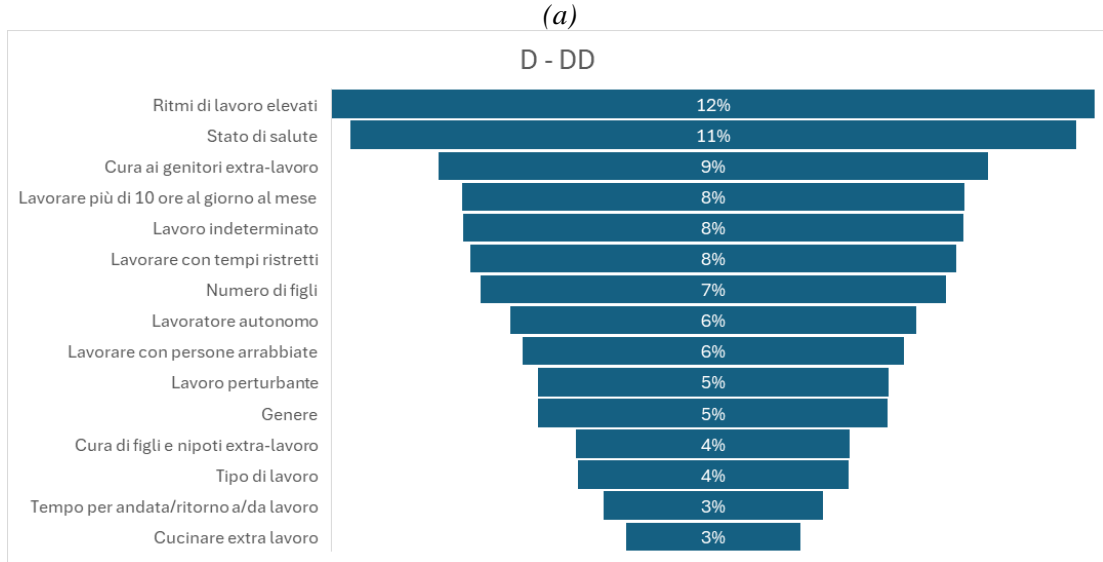
Push!

Reset

18-Oct-2025
15:04:14

La Figura 7a mostra la rilevanza dei suoi item, evidenziando la forte intensità lavorativa come *driver* principale dell'insoddisfazione. A parità di risposte, una rispondente donna risulta invece assegnata a una classe di insoddisfazione più elevata (ad es., BB), nella quale gli episodi di oltre 10 ore di lavoro al giorno – su base settimanale e mensile – emergono come fattore dominante (cfr. fig. 7b). Tale divergenza mette in luce impatti differenziati per genere a parità di condizioni e, di conseguenza, avvalora l'adozione di portafogli di intervento personalizzati piuttosto che di misure uniformi applicate all'intera popolazione.

Figura 7. Portafoglio ottimale di politiche per gli uomini (a); portafoglio ottimale di politiche per le donne (b) – stesse risposte



5. DISCUSSIONE E CONCLUSIONI: APPROCCIO AI-DRIVEN ALLA CONFIGURAZIONE DI PORTAFOGLI DI POLITICHE OTTIMIZZATI

L'obiettivo della ricerca è stata la costruzione di uno strumento di progettazione delle politiche fondato su evidenze empiriche. Il modulo a reti neurali artificiali (ANN) sviluppato e descritto affianca alla leggibilità dei modelli una capacità di profilazione. Addestrato sulle variabili WLB

selezionate nello screening econometrico, il sistema classifica i rispondenti in classi di insoddisfazione WLB e produce, per ciascuna classe, graduatorie di importanza delle variabili (indici di Garson). Poiché risposte identiche possono collocare uomini e donne in classi diverse (come mostrato negli esempi applicativi), il modulo mette in evidenza driver differenziati per genere.

Sul versante modellistico, la prossima versione dovrebbe anzitutto integrare direttamente nella ANN le variabili *push/pull* relative al pensionamento, così da ottenere un classificatore congiunto WLB-ritiro. Finora l'applicazione ha incorporato soltanto la sezione del questionario sulle condizioni di lavoro, allineata alla struttura della European Working Conditions Survey (EWCS). Tuttavia, l'elemento realmente innovativo dell'indagine risiede nell'analisi dei fattori push e pull che orientano le decisioni di pensionamento: da un lato, tali fattori aiutano a spiegare i risultati emersi dall'analisi delle condizioni di lavoro; dall'altro, possono essere inseriti nell'app per garantire che la classificazione dell'insoddisfazione non consideri solo le caratteristiche lavorative modificabili, ma anche atteggiamenti individuali e pressioni familiari potenzialmente rilevanti.

Questo studio ha perseguito la costruzione di una pipeline integrata "evidenza → progettazione" che metta in relazione l'equilibrio vita-lavoro (WLB) dei lavoratori anziani con i tempi di pensionamento. L'integrazione tra modelli econometrici interpretabili e un modulo pilota di IA consente di passare dalla spiegazione (quali driver contano e in quale direzione) al targeting (per chi contano di più e quali leve attivare). Su questa base è stato proposto lo sviluppo di una applicazione web: attraverso un set di domande mirate, derivato dai risultati della nostra indagine, gli utenti vengono classificati in livelli predefiniti di insoddisfazione WLB; l'app fornisce feedback personalizzati e mette in evidenza le variabili più incidenti sul profilo individuale. Considerata la numerosità campionaria, l'addestramento ha incorporato una stratificazione per genere; con l'ampliamento del campione sarà possibile introdurre ulteriori stratificazioni (es. settore, area geografica).

L'analisi ha adottato una doppia prospettiva. Da un lato, ha esaminato in profondità il blocco sulle condizioni di lavoro, mostrando come fattori occupazionali (carico, turni, irregolarità oraria) influenzino la percezione del WLB e si colleghino alle intenzioni di pensionamento; dall'altro, integrando queste dimensioni, ha offerto una lettura unitaria dell'intreccio tra dinamiche organizzative e motivazioni individuali.

Sotto il profilo conoscitivo, i risultati confermano la natura multidimensionale del WLB, determinata dall'intersezione di fattori individuali, familiari e organizzativi (Lunau et al., 2014; Singh et al., 2023). In questa prospettiva, le condizioni di lavoro – *workload*, turnazioni, irregolarità – restano determinanti centrali dell'insoddisfazione, mentre risorse relazionali e sociali svolgono un ruolo protettivo. Le evidenze sono coerenti con il modello di *Effort/Reward Imbalance* (Siegrist, 2002), secondo cui gli scarti strutturali tra sforzo e riconoscimento aumentano il rischio di scarso WLB tra i lavoratori maturi. Sul versante familiare e intergenerazionale, emergono con forza responsabilità di cura, aspettative domestiche e influenze reciproche tra partner come driver chiave di (in)soddisfazione e pianificazione del ritiro (Eismann et al., 2019; Nanetti & Bramanti, 2025).

Dal punto di vista metodologico, l'apporto dell'IA – nella fattispecie le reti neurali artificiali (ANN) – risiede nella capacità di classificare i rispondenti in livelli distinti di insoddisfazione e di quantificare il peso relativo dei determinanti, fornendo una lettura più granulare e azionabile delle dinamiche sottostanti. L'approccio ibrido econometria-ANN supera alcuni limiti delle sole regressioni, abilita la stratificazione per genere e consente di individuare al tempo stesso pattern generali e vulnerabilità specifiche (Falavigna, 2012; 2022). In prospettiva, la combinazione con tecniche di IA spiegabile (es. diagnostiche locali tipo SHAP) può incrementare ulteriormente trasparenza e accountability (Salih et al., 2025).

Le implicazioni di policy sono chiare: se l'obiettivo è prolungare carriere di qualità, occorre andare oltre i soli incentivi economici, agendo su dimensioni qualitative del lavoro, flessibilità organizzativa e supporti relazionali, con misure mirate che riconoscano l'eterogeneità dei lavoratori anziani per genere, settore e situazione familiare. In questa direzione, l'applicazione sviluppata offre uno strumento operativo per manager e decisori: restituisce in tempo reale i

determinanti dell'insoddisfazione e orienta strategie basate sull'evidenza per migliorare il benessere lavorativo.

Prospettive di sviluppo. Sul piano modellistico, la priorità è incorporare direttamente nel modulo ANN i fattori *push/pull* legati al pensionamento, così da ottenere un classificatore congiunto WLB-ritiro. In parallelo, si propone di: (i) affiancare agli indici di Garson diagnostiche locali di IA spiegabile e condurre verifiche di equità per genere e tipologia contrattuale; (ii) effettuare validazioni esterne per settore e territorio al crescere della base empirica; (iii) ampliare la numerosità campionaria per abilitare ulteriori stratificazioni; (iv) agganciare a ciascuna classe di insoddisfazione probabilità previste di pensionamento (da modelli multinomiali), così da trasformare meccanismi astratti in portafogli di politiche che, simultaneamente, migliorino il WLB e riducano le uscite anticipate indesiderate.

In sintesi, lo studio offre un percorso scalabile e trasparente che va dall'evidenza interpretabile su base d'indagine a interventi azionabili per classi di bisogno: il pilota ANN aggiunge uno strato di profilazione, raggruppando i rispondenti in classi di insoddisfazione WLB e producendo graduatorie di importanza specifiche. L'evoluzione verso un tool web di feedback personalizzato e targeting di precisione può abilitare una migliore allocazione delle risorse e sostenere vite lavorative più sane, più lunghe e più autonome per le persone anziane.

6. RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- Allen, T.D., Johnson, R.C., Kiburz, K.M., & Shockley, K.M. (2013). Work-family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, *66*(2), pp. 345-376.
- Baltes, P.B., & Baltes, M.M. (1990). Psychological perspectives on successful aging: The model of selective optimization with compensation. *Successful aging: Perspectives from the behavioral sciences*, *1*(1), pp. 31-34.
- 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.
- Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti S. (2025). Qualità dell'invecchiamento e capacità lavorativa: una mappa concettuale dei fattori chiave dell'equilibrio vita-lavoro in età avanzata. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 25-48). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.02>
- 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 e vita privata* (pp. 103-115). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.05>
- Carstensen, L.L., Isaacowitz, D.M., & Charles, S.T. (1999). Taking time seriously: a theory of socioemotional selectivity. *American psychologist*, *54*(3), 165-181.
- Casper, W.J., Vaziri, H., Wayne, J.H., DeHauw, S., & Greenhaus, J. (2018). The Jingle-Jangle of WorkNonwork Balance: A Comprehensive and Meta-Analytic Review of Its Meaning and Measurement. *Journal of Applied Psychology*, *103*(2), pp. 182-214.
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, *53*(6), pp. 747-770.
- Eismann, M., Henkens, K., & Kalmijn, M. (2019). Origins and mechanisms of social influences in couples: The case of retirement decisions. *European Sociological Review*, *35*(6), pp. 3790-806.
- Errichiello, L., & Falavigna, G. (2025). Le determinanti del Work-Life Balance in Europa. In Bramanti, D., Errichiello, L., Falavigna, G., & Nanetti, S. (cur.). *Verso un invecchiamento*

- attivo, in salute e sostenibile: riflessioni teoriche ed evidenze empiriche sul bilanciamento tra lavoro e vita privata* (pp. 49-72). Quaderni IRCrES 23. CNR-IRCrES. <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2025.23.03>
- Eurofound. (2022). European Working Conditions Survey, 2015. [Data collection] (4 ed.). UK Data Service. SN: 8098. <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-8098-5>
- European Commission (2021). *Green Paper on Ageing: Fostering solidarity and responsibility between generations*. European Commission. https://commission.europa.eu/system/files/2021-06/green_paper_ageing_2021_en.pdf
- European Commission (2018). *The silver economy – Final report*, Publications Office, 2018, <https://data.europa.eu/doi/10.2759/685036>
- Falavigna G., (2012), Financial ratings with scarce information: A neural network approach. *Expert Systems with Applications*, 39(2), pp. 1784-1792.
- Falavigna, G. (2022). *Deep Learning for Beginners*. Moncalieri: CNR-IRCrES (Itinerari per l'alta formazione 4). <http://dx.doi.org/10.23760/978-88-98193-2022-04>
- Garson, G.D. (1991). Interpreting neural-network connection weights. *AI Expert*, 6(4), pp. 46-51.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: a new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobson, B. (ed.). (2014). *Worklife balance: The agency and capabilities gap*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199681136.001.0001>
- Kalache, A., & Gatti, A. (2003). Active ageing: a policy framework. *Advances in gerontology= Uspekhi gerontologii*, 11, pp. 7-18.
- Kanfer, R., & Ackerman, P.L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of management review*, 29(3), pp. 440-458.
- Komp-Leukkunen, K. (2023). A life-course perspective on older workers in workplaces undergoing transformative digitalization. *The Gerontologist*, 63(9), pp. 1413-1418.
- Kossek, E.E., Ruderman, M.N., Braddy, P.W., & Hannum, K.M. (2012). Work-nonwork boundary management profiles: A person-centered approach. *Journal of vocational behavior*, 81(1), pp. 112-128.
- Ilmarinen, J. (2006). The ageing workforce-challenges for occupational health. *Occupational Medicine*, 56(6), pp. 362-364.
- Jessoula, M., & Raitano, M. (2020). Pensioni e disuguaglianze: una sfida complessa, l'equità necessaria. *Social Policies*, 7(1), pp. 57-76.
- Lewis, S., Gambles, R., & Rapoport, R. (2007). The constraints of a 'work-life balance' approach: An international perspective. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), pp. 360-373. <https://doi.org/10.1080/09585190601165577>
- Lunau, T., Bambra, C., Eikemo, T.A., van Der Wel, K.A., & Dragano, N. (2014). A balancing act? Work-life balance, health and well-being in European welfare states. *The European Journal of Public Health*, 24(3), pp. 422-427.
- Nanetti, S., & Bramanti, D. (2025). Benessere dei lavoratori senior e prospettive di transizione al pensionamento. *Salute e società*, 24(2), pp. 65-76.
- OECD. (2019). *Working Better with Age, Ageing and Employment Policies*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>
- Powell, G.N., & Greenhaus, J.H. (2006). Is the opposite of positive negative? Untangling the complex relationship between work-family enrichment and conflict. *Career development international*, 11(7), pp. 650-659.
- Raufi, S., Refol, J., Murto, M., Frost, A., & Card K. (2023). What is social health? October 14. <https://www.socialconnectionguidelines.org/en/evidence-briefs/what-is-social-health>
- Richert-Kazmierska, A., & Stankiewicz, K. (2016). Work-life balance: Does age matter?. *Work*, 55(3), pp. 679-688.
- Rothbard, N.P., Beetz, A.M., & Harari, D. (2021). Balancing the scales: A configurational approach to work-life balance. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), pp. 73-103.

- Rudnicka, E., Napierała, P., Podfigurna, A., Męczekalski, B., Smolarczyk, R., & Grymowicz, M. (2020). The World Health Organization (WHO) approach to healthy ageing. *Maturitas*, 139, pp. 6-11.
- Salih, A. M., Raisi-Estabragh, Z., Galazzo, I. B., Radeva, P., Petersen, S. E., Lekadir, K., & Menegaz, G. (2025). A perspective on explainable artificial intelligence methods: SHAP and LIME. *Advanced Intelligent Systems*, 7(1), 2400304.
- Saraceno, C., & Keck, W. (2010). Can we identify intergenerational policy regimes in Europe? *European Societies*, 12(5), pp. 675-696.
- Scott, A.J. (2021). Achieving a three-dimensional longevity dividend. *Nature Aging*, 1(6), pp. 500-505.
- Siegrist, J. (2016). Effort-reward imbalance model. In Fink, G. *Stress: Concepts, cognition, emotion, and behavior* (pp. 81-86). Academic Press.
- Singh, R., Aggarwal, S., & Sahni, S. (2023). A systematic literature review of work-life balance using ADO model. *FIIB Business Review*, 12(3), pp. 243-258.
- Sirgy, M.J., & Lee, D.J. (2018). Work-life balance: An integrative review. *Applied Research in Quality of Life*, 13, pp. 229-254.
- Stenner, P., McFarquhar, T., & Bowling, A. (2011). Older people and 'active ageing': Subjective aspects of ageing actively. *Journal of health psychology*, 16(3), pp. 467-477.
- Wahrendorf, M., Blane, D., Bartley, M., Dragano, N., & Siegrist, J. (2013). Working conditions in mid-life and mental health in older ages. *Advances in life course research*, 18(1), pp. 16-25.
- Walker, A., & Maltby, T. (2012). Active ageing: A strategic policy solution to demographic ageing in the European Union. *International journal of social welfare*, 21, S117-S130.
- World Health Organization. *Active Ageing: A Policy Framework*.
<https://extranet.who.int/agefriendlyworld/active-ageing-a-policy-framework/>
- World Health Organization (2015). *World Report on Ageing and Health*. Geneva: World Health Organization.
<https://iris.who.int/server/api/core/bitstreams/5174879e-b0dc-43fc-b3a8-b1db31c51d4c/content>.
- Zaidi, A., Gasior, K., Zolyomi, E., Schmidt, A., Rodrigues, R., & Marin, B. (2017). Measuring active and healthy ageing in Europe. *Journal of European Social Policy*, 27(2), pp. 138-157.

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

2025

- N. 24 [Cybersecurity and data protection in the electricity sector](#). Quaderni IRCrES 24. Elena Ragazzi, Ugo Finardi, Jeanne C.M. Vallette d'Osia. ISBN: 978-88-98193-39-4
- N. 23 [Verso un invecchiamento attivo, in salute e sostenibile](#). Quaderni IRCrES 23. Donatella Bramanti, Luisa Errichiello, Greta Falavigna, Sara Nanetti. ISBN: 978-88-98193-38-7

2024

- N. 22 [Persistenza dei Residual Earnings e valutazione dell'Equity](#). Quaderni IRCrES 22. Franco Varetto. ISBN: 978-88-98193-37-0
- N. 21 [Cambiamento climatico e sostenibilità: una visione multidisciplinare](#). A cura di Ugo Finardi. ISBN: 978-88-98193-36-3
- N. 20 [Gerolamo Cuneo. Scritti di biochimica 1891-1923](#). A cura di Grazia Biorci. ISBN: 978-88-98193-35-6

2023

- N. 19 [Ambiente, salute e lavoro: analisi empiriche per uno sviluppo integrato](#). A cura di Franco Nosvelli. ISBN: 978-88-98193-34-9
- N. 18 [Caratteristiche statistiche di alcune serie storiche contabili](#). Franco Varetto. ISBN: 978-88-98193-33-2
- N. 17 [Torino creativa. Specializzazioni, impatti e profili di consumo](#). A cura di Giovanna Segre, Giampaolo Vitali. ISBN: 978-88-98193-32-5

2022

- N. 16 [CNR case histories in the Blue Planet Economy](#). Edited by Giampaolo Vitali, Isabella Maria Zoppi. ISBN: 978-88-98193-29-515
- N. 15 [Lo sviluppo locale: un approccio sistemico e generativo con la leadership orizzontale](#). Erica Rizziato. ISBN: 978-88-98193-28-8
- N. 14 [Agile working in Public Research Organizations during the COVID-19 pandemic. Organizational factors and individual attitudes in knowledge production](#). Edited by Emanuela Reale. ISBN (online): 978-88-98193-26-4 // ISBN (print): 978-88-98193-27-1

2020

- (5)3 [Macchिंगegno: lavoro, scienza, energia tra il XVI e il XIX secolo. Dispensa per gli animatori scientifici dell'Ecomuseo del Freidano](#). A cura di Grazia Biorci. ISBN: 978-88-98193-20-2
- (5)2 [L'efficacia degli incentivi agli investimenti in sicurezza](#). A cura di Elena Ragazzi. ISBN: 978-88-98193-19-6
- (5)1 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES

2019

- (4)2 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES
- (4)1 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES

2018

- (3)5 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES
- (3)4 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES
- (3)3 [Narrazioni dal Secolo Breve. Ripensare il Mediterraneo](#). A cura di Antonella Emina. ISBN: 978-88-98193-13-4
- (3)2 [Territori e Scenari. Ripensare il Mediterraneo](#). A cura di Antonella Emina. ISBN: 978-88-98193-12-7
- (3)1 Studi miscellanei. Quaderni IRCrES

2017

- (2)2 The relation between public manager compensation and members of parliament's salary across OECD countries: explorative analysis and possible determinants with public policy implications. Igor Benati, Mario Coccia. DOI: <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2017.001>
- (2)1 What is the relation between public manager compensation and government effectiveness? An explorative analysis with public management implications. Mario Coccia, Igor Benati. DOI: <http://dx.doi.org/10.23760/2499-6661.2017.002>

2016

- (1)1 [Ambiente, salute e lavoro: analisi empiriche per uno sviluppo integrato](#). Quaderni IRCrES 19. Clementina Bruno, Ugo Finardi, Azahara Lorite-Espejo, Elena Ragazzi.

[Pubblicazioni edite dal CNR-IRCrES](#)

Questo Quaderno presenta i principali risultati del secondo anno del progetto nazionale EU PNRR PE *Age-It: Ageing Well in an Ageing Society*, dedicato a comprendere e accompagnare le trasformazioni generate dall'invecchiamento demografico. Attraverso un approccio interdisciplinare, il progetto elabora strumenti analitici e proposte di policy per favorire un invecchiamento attivo e sostenibile, attento alla qualità della vita e alle ricadute economiche e sociali della longevità.

I sei capitoli affrontano temi chiave delle società che invecchiano: l'impatto dei cambiamenti tecnologici e organizzativi sul lavoro, le difficoltà dei lavoratori più anziani di fronte a carriere discontinue e competenze in trasformazione, il ruolo dell'occupazione ponte nella transizione verso il pensionamento e l'importanza delle reti sociali e degli ambienti urbani per il benessere nella terza età. Il volume evidenzia inoltre il divario crescente tra nuovi bisogni sociali e sistemi di welfare ancora ancorati a modelli tradizionali, analizzando anche le implicazioni macroeconomiche delle asimmetrie informative e i fattori che influenzano l'equilibrio tra lavoro, cura e tempi di pensionamento. Nel complesso, il Quaderno offre una visione chiara e integrata delle sfide poste dall'invecchiamento della popolazione e propone indicazioni utili per politiche capaci di sostenere un invecchiamento attivo, dignitoso e inclusivo.

