



# Annali

della facoltà di Scienze della formazione  
Università degli studi di Catania

24 - 2025

**Direttore**  
FEBRONIA ELIA

---

## Comitato scientifico

GABRIELE ARCHETTI  
(*Università Cattolica di Milano*)

R. LOREDANA CARDULLO  
(*Università di Catania*)

MARCO CATARCI  
(*Università di Roma Tre*)

MICHAEL CHASE  
(*CNRS Paris*)

LIANA M. DAHER  
(*Università di Catania*)

GIUSEPPE GIORDANO  
(*Università di Messina*)

EMILIO MARTIN GUTIÉRREZ  
(*Universidad de Cádiz*)

MANFRED HEINZMANN  
(*Graz Universität*)

FLORIAN HARTMANN  
(*Aachen University*)

MARIANGELA P. IELO  
(*Università Nazionale e Capodistriaca di Atene*)

PAOLINA MULÉ  
(*Università di Catania*)

ADRIAN NEDELCU  
(*University of Ploiești*)

ROBERTA PIAZZA  
(*Università di Catania*)

DONATELLA S. PRIVITERA  
(*Università di Catania*)

GIUSEPPE SANTISI  
(*Università di Catania*)

GIUSEPPE SCARATTI  
(*Università di Bergamo*)

CAMILO TAMAYO GOMEZ  
(*University of Birmingham*)

MARIA TOMARCHIO  
(*Università di Catania*)

CARMELINA URSO  
(*Università di Catania*)

---

## Comitato redazionale

CRISTINA SORACI (*responsabile*)

MELA ALBANA

GABRIELLA D'APRILE

GIUSEPPINA DI GREGORIO

STEFANO LENTINI

ANNA MARIA LEONORA

PAOLA LEOTTA

ELEONORA PAPPALARDO

EMANUELE PIAZZA

ELISABETTA SAGONE

ERMANNO TAVIANI

SALVATORE VASTA

### Direzione, redazione e amministrazione

Facoltà di Scienze della formazione, Università degli studi di Catania

Via Teatro greco, 84 - Complesso edilizio «Verginelle», 95125 - Catania

Tel. 095 7466303 / Fax 095 7466370 - <http://www.annali-sdf.unict.it> - e-mail: [annali\\_sdf@unict.it](mailto:annali_sdf@unict.it)

ISSN 2038-1328 / EISSN 2039-4934 - © 2025 Università degli studi di Catania

Registrazione presso il Tribunale di Catania, n. 26/10, del 28 dicembre 2010



COSTRUIRE IL DOMANI PRIMA DELLA PENSIONE:  
IL RUOLO DELL'APPROCCIO PROATTIVO AL PENSIONAMENTO  
E DELLA SOSTENIBILITÀ DELLA CARRIERA  
NEL PROMUOVERE IL BENESSERE NEGLI OVER 50

di

*Angela Russo, Sara Zaniboni, Arianna Costantini*

*Introduzione*

Negli ultimi decenni, l'invecchiamento progressivo della popolazione e l'allungamento dell'aspettativa di vita hanno posto nuove sfide ai sistemi pensionistici e di welfare nei Paesi industrializzati, nonché una rivoluzione del mercato del lavoro<sup>1</sup>. L'aumento della durata della vita lavorativa, connesso all'innalzamento dell'età pensionabile e alle relative riforme dei sistemi previdenziali che invitano le persone a rimanere occupate o rientrare nel mercato del lavoro<sup>2</sup>, rende sempre più urgente comprendere come sostenere l'invecchiamento lavorativo di successo, inteso come attivo, sano e produttivo<sup>3</sup> e il benessere degli individui nella fase finale della carriera e nella transizione verso il pensionamento<sup>4</sup>. Da un lato, è necessario promuovere condizioni che favoriscano il mantenimento dell'occupabilità e dell'impegno lavorativo anche in età avanzata; dall'altro, diventa prioritario favorire un adattamento efficace alla vita post-lavorativa, prevenendo esiti negativi<sup>5</sup>. Il presente studio si colloca nella prospettiva di promuovere strategie di prevenzione e accompagnamento nei complessi e dinamici processi di preparazione al pensionamento, valorizzando il ruolo attivo delle persone nella costruzione del proprio futuro lavorativo e post-lavorativo.

In questo contesto, la letteratura ha posto crescente attenzione ai fattori individuali e contestuali – intese come barriere e risorse<sup>6</sup> – che influenzano

<sup>1</sup> Fraccaroli *et al.*, 2024.

<sup>2</sup> Pilipiec *et al.*, 2021.

<sup>3</sup> Zacher, 2015.

<sup>4</sup> Marcus *et al.*, 2024.

<sup>5</sup> Wang, 2007; Bamberger, 2015.

<sup>6</sup> Brady *et al.*, 2024; Zaniboni *et al.*, 2021.

gli esiti dell'invecchiamento al lavoro, nonché le intenzioni di pensionamento e la qualità dell'adattamento successivo<sup>7</sup>. Il *Resource-Based Dynamic Model for Retirement Adjustment*<sup>8</sup> rappresenta uno dei quadri teorici più articolati e consolidati per comprendere il processo di adattamento alla pensione. Tale modello concepisce la transizione al pensionamento come un processo dinamico, la cui qualità dipende dall'interazione tra la disponibilità e il cambiamento delle risorse individuali – fisiche, cognitive, emotive, motivazionali, sociali e finanziarie – e i fattori familiari, organizzativi e sociali che ne influenzano l'adattamento<sup>9</sup>. Secondo Hobfoll<sup>10</sup>, le persone sono motivate a conservare, proteggere e accrescere le proprie risorse; chi dispone di un capitale di risorse sufficiente affronta con maggiore successo i momenti di transizione, mentre chi sperimenta perdite significative rischia un adattamento più problematico. Lo studio di Zaniboni<sup>11</sup> ha evidenziato come l'interazione tra risorse personali degli anziani lavoratori (come motivazione, flessibilità, capacità di apprendimento, adattabilità al cambiamento) e le condizioni sociali e organizzative (come la discriminazione per età) influenzino non solo la volontà di continuare a lavorare, ma anche l'adattamento atteso e percepito al pensionamento<sup>12</sup>.

Tra queste risorse, è possibile identificare la preparazione e la pianificazione del pensionamento, le cui decisioni sono influenzate dall'interazione di fattori presenti a diversi livelli<sup>13</sup>. Studi che mirano a comprendere i fattori in grado di promuovere un invecchiamento lavorativo positivo e una preparazione efficace al pensionamento – in termini di salute fisica e psicologica, stabilità finanziaria, benessere sociale e tempo libero attivo – risultano essenziali per garantire una buona qualità della vita dei lavoratori over 50<sup>14</sup>. In questa prospettiva, l'approccio proattivo al pensionamento può essere considerato una risorsa personale chiave<sup>15</sup>, in quanto comprende un insieme di strategie e azioni con cui le persone possono definire attivamente il proprio futuro in ambito finanziario, sociale, salute fisica e mentale, e apprendimento continuo. Ispirandosi ai principi del *job crafting*<sup>16</sup>, tale approccio mira a faci-

<sup>7</sup> Wang & Shultz, 2010.

<sup>8</sup> Wang, 2007; Wang & Shi, 2014.

<sup>9</sup> Wang *et al.*, 2011.

<sup>10</sup> Hobfoll, 2002.

<sup>11</sup> Zaniboni, 2015.

<sup>12</sup> Wang *et al.*, 2011; Zaniboni, 2015.

<sup>13</sup> Wang & Huang, 2024.

<sup>14</sup> Solhi *et al.*, 2022.

<sup>15</sup> Costantini *et al.*, 2025; Zaniboni *et al.*, manoscritto in preparazione.

<sup>16</sup> Wrzesniewski & Dutton, 2001.

litare una transizione sostenibile verso la nuova fase della vita. Il pensionamento, quindi, può non rappresentare cesura netta tra la vita lavorativa e la vita post-lavorativa, bensì un processo trasformativo in cui le persone possono attivarsi per mantenere soddisfazione e promuovere la propria qualità di vita, anche oltre i confini del lavoro.

A complemento di questa prospettiva, il framework delle carriere sostenibili<sup>17</sup> amplia l'analisi considerando la carriera non come una progressione lineare, ma come una sequenza dinamica di esperienze che, nei diversi contesti organizzativi e sociali, consentono all'individuo di preservare, sviluppare e rigenerare risorse chiave lungo l'intero arco di vita lavorativa. Questa prospettiva integra una visione prospettica, orientata al mantenimento della capacità futura di essere occupabili, produttivi e soddisfatti, con una visione retrospettica, che valorizza la coerenza e il senso attribuito al percorso svolto, anche in prossimità del pensionamento. Una carriera sostenibile è definita come una sequenza di esperienze professionali che consentono all'individuo di mantenere nel tempo soddisfazione e percezione di successo di carriera (*happiness*), benessere fisico e mentale che dipende dalla compatibilità e dall'equilibrio tra richieste lavorative e capacità individuali<sup>18</sup> (*health*), prestazioni efficaci, prospettive occupazionali positive e capacità di adattamento ai cambiamenti del lavoro (*productivity*). A questa prospettiva, Russo e colleghi<sup>19</sup> hanno aggiunto una quarta dimensione: l'impatto sociale positivo generato attraverso il proprio lavoro (*social empowerment*), che riguarda il contributo del lavoro al benessere collettivo, alla giustizia sociale e alla sostenibilità ambientale. Tale componente evidenzia la valenza etica del lavoro come mezzo per generare coesione sociale e impatto positivo, coerentemente con la letteratura sullo sviluppo sostenibile di carriera<sup>20</sup>. Questa visione offre un solido inquadramento teorico per analizzare le traiettorie professionali in prossimità del pensionamento, riconoscendo il ruolo del significato attribuito al lavoro (*meaning*) e della capacità individuale di agire (*agency*) nel promuovere transizioni positive.

L'integrazione tra il Resource-Based Dynamic Model e la teoria delle carriere sostenibili appare particolarmente promettente per analizzare la preparazione al pensionamento come un processo proattivo, multifattoriale e dinamico nel tempo. Se da un lato il modello di Wang e colleghi<sup>21</sup> aiuta a com-

<sup>17</sup> De Vos *et al.*, 2020.

<sup>18</sup> Bernal *et al.*, 2015.

<sup>19</sup> Russo *et al.*, 2023; Russo *et al.*, 2025.

<sup>20</sup> Rochat & Masdonati, 2019; Bal *et al.*, 2020; Guichard, 2022; Romero-Rodriguez *et al.*, 2022; Zammiti *et al.*, 2024.

<sup>21</sup> Wang *et al.*, 2007; Wang *et al.*, 2011.

prendere il ruolo delle risorse personali, sociali e contestuali, e la loro variazione dinamica, nel determinare la qualità dell'adattamento alla pensione, dall'altro la prospettiva di carriera sostenibile<sup>22</sup> consente di indagare come la percezione di una traiettoria lavorativa soddisfacente, sana e produttiva per sé e per gli altri possa essere legata, a sua volta, all'adattamento alla pensione e al benessere in una chiave sia prospettica (capacità di proiettarsi in un futuro occupazionale sostenibile) sia retrospettiva (attribuzione di senso e coerenza al percorso compiuto). Questi due framework, pur nascendo in ambiti distinti, condividono una visione agentica e centrata sulla persona, che riconosce l'importanza della capacità individuale di attivarsi e regolare le proprie risorse (*agency*) in funzione di obiettivi professionali e di vita. In altre parole, integrare i due framework può consentire non solo di comprendere meglio le condizioni che facilitano una transizione positiva alla pensione, ma anche di valorizzare la percezione di continuità identitaria in uscita dal lavoro.

In tal senso, il citato approccio proattivo al pensionamento<sup>23</sup> può essere inteso come punto di convergenza tra i due framework: una risorsa personale strategica che riflette la capacità dell'individuo di anticipare, pianificare e modellare attivamente la fase di transizione, generando esiti positivi in termini di soddisfazione, salute, produttività e impatto sociale positivo, sia nel contesto lavorativo sia rispetto alla qualità di vita generale.

Coerentemente con il quadro teorico delineato, il presente studio pilota si propone di esplorare le relazioni tra l'approccio proattivo al pensionamento, la sostenibilità percepita della carriera e il benessere generale nei lavoratori over 50. Nello specifico, si vuole valutare se:

- a) l'approccio proattivo al pensionamento si associa positivamente alla percezione di una carriera sostenibile;
- b) l'approccio proattivo al pensionamento e la sostenibilità percepita della carriera correlino in modo significativo a minori livelli di stress generale;
- c) l'approccio proattivo al pensionamento e la sostenibilità percepita della carriera mostrino associazioni positive con la soddisfazione di vita.

### *Procedura e partecipanti*

Il campione analizzato era composto da 510 lavoratrici e lavoratori italiani con età superiore ai 50 anni ( $M = 56.2$ ;  $SD = 4.79$ ; range:  $50 \leq 77$ ). I dati sono stati raccolti tramite una piattaforma online. Prima di iniziare, i parteci-

<sup>22</sup> De Vos, 2020.

<sup>23</sup> Costantini *et al.*, 2025; Zaniboni *et al.*, manoscritto in preparazione.

partecipanti sono stati informati sugli scopi e le modalità dello studio ed è stato richiesto il consenso informato. I partecipanti hanno ricevuto un compenso economico indiretto, sotto forma di punti convertibili in voucher.

La distribuzione per sesso era equilibrata: il 50.8% si identificava come femmina (n = 259), il 49.2% come maschio (n = 251). In relazione al genere percepito, una persona si è identificata come transgender.

La maggior parte dei partecipanti era in possesso di un diploma di scuola superiore (n = 273), seguito da lauree magistrali, specialistiche o a ciclo unico (n = 133), lauree triennali (n = 40), dottorati o scuole di specializzazione post-laurea (n = 31) e licenza media (n = 33).

Dal punto di vista familiare, la maggioranza dei partecipanti era coniugata o convivente (n = 361), seguita da persone nubili o celibi (n = 83), separate/divorziate (n = 56) e vedove/i (n = 9). Il numero medio di figli era pari a 1.87, con una distribuzione che variava da 0 a 5 figli.

Il campione proveniva da diversi settori lavorativi: pubblica amministrazione (n = 182), servizi (n = 165), industria (n = 84), commercio (n = 34), tecnologia (n = 26), grande distribuzione (n = 11), marketing e comunicazione (n = 6) e agricoltura (n = 2). Le principali categorie professionali erano: impiegati (n = 338), quadri (n = 63), operai (n = 60), dirigenti (n = 21) e altri ruoli non identificabili in questa categorizzazione (n = 28).

L'85.9% dei partecipanti lavorava a tempo pieno (n = 438), mentre il restante 14.1% era impiegato part-time (n = 72). Il 41.4% svolgeva mansioni di supervisione (n = 211) e il 33.5% dichiarava di lavorare almeno in parte da remoto (n = 171). L'anzianità lavorativa media era di 22.4 anni.

### *Strumenti*

All'inizio del questionario sono state raccolte informazioni di natura biografica e lavorativa (si veda paragrafo “*partecipanti*”). Per quanto riguarda la misurazione dei costrutti dello studio, sono stati utilizzati diversi strumenti.

*Approccio proattivo al pensionamento.* Questo costrutto è stato rilevato attraverso la Retirement Crafting Scale<sup>24</sup>, composta da 12 item che indagano le azioni proattive messe in atto dagli individui in preparazione al pensionamento nelle aree finanziaria, sociale, salute fisica e mentale, e apprendimento continuo. Ogni item è valutato su una scala Likert da 1 (mai) a 5 (sempre), e riflette il grado di iniziativa personale nel pianificare diversi aspetti della vita post-lavorativa. Un esempio di item è: «Mi tengo aggiornato/a sulle leggi relative al pensionamento». L'Omega di McDonald in questo studio è 0.90.

---

<sup>24</sup> *Ibidem.*

*Sostenibilità della carriera.* Per misurare la percezione soggettiva di sostenibilità della carriera è stata utilizzata la versione breve della Sustainable Career Scale (SCS)<sup>25</sup>. La versione impiegata in questo studio comprende 4 item rappresentativi delle quattro dimensioni teoriche del costrutto: felicità (*happiness*), salute (*health*), produttività (*productivity*) e *empowerment* sociale (*social empowerment*). Ogni item è valutato in una scala Likert da 1 (per nulla vero per me) a 7 (sempre vero per me). Un esempio di item è: «Sono soddisfatto di come si è evoluta la mia carriera». L'Omega di McDonald in questo studio è 0.64.

*Stress generale.* Il livello di stress percepito è stato valutato tramite la General Stress Scale, tratta dalla seconda versione del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II)<sup>26</sup>. La scala include 4 item che indagano la frequenza con cui l'individuo sperimenta stati di stress nella propria quotidianità. Gli item sono valutati su una scala di frequenza da 0 (mai) a 4 (sempre), e un esempio rappresentativo è: «Quanto spesso sei stressato?». L'Omega di McDonald in questo studio è 0.91.

*Soddisfazione di vita.* È stata rilevata attraverso un singolo item, una pratica metodologica comunemente accettata in letteratura per la valutazione globale del benessere soggettivo. Il quesito era: «In generale, quanto sei soddisfatto/a della tua vita?», a cui i partecipanti hanno risposto su una scala Likert da 1 (per nulla) a 10 (del tutto) che rifletteva il livello di soddisfazione personale.

## Risultati

Le statistiche descrittive delle variabili sono riportate nella Tabella 1.

L'analisi delle correlazioni evidenzia relazioni positive significative tra tutte le variabili, ad eccezione dello stress generale che correla negativamente e significativamente con tutte le variabili.

Sono stati stimati tre modelli di regressione per esplorare i percorsi tra le variabili. I risultati sono riportati in modo dettagliato nella Tabella 2.

Nel primo modello di regressione lineare (M1), l'approccio proattivo al pensionamento risulta associato in modo positivo e statisticamente significativo alla sostenibilità percepita della carriera. Il coefficiente di regressione standardizzato suggerisce una relazione moderata tra le due variabili. Il modello spiega il 15.5% della varianza nella sostenibilità percepita della carriera. La dimensione dell'effetto (Cohen's  $f^2$ ) è pari a 0.129.

<sup>25</sup> Russo *et al.*, 2025.

<sup>26</sup> Pejtersen *et al.*, 2010.

Tabella 1 - Statistiche descrittive e correlazioni tra i costrutti indagati.

Variabile	M	DS	Range (Min-Max)	1	2	3
1. Approccio proattivo al pensionamento	3.31	0.75	1.0 - 5.0	-		
2. Carriera sostenibile	4.54	0.89	1.75 - 6.75	0.39**	-	
3. Stress generale	1.93	0.97	0.0 - 4.0	-0.18***	-0.09***	-
4. Soddisfazione di vita	6.88	1.75	1.0 - 10.0	0.34***	0.34***	-0.49***

M = Media; DS = Deviazione Standard; \*\*\*  $p < .001$

Tabella 2 - Risultati dei modelli di regressione.

Step	Variabile indipendente o di controllo	Variabile dipendente									
		Sostenibilità della carriera (M1)			Stress generale (M2)			Soddisfazione di vita (M3)			
		$\beta$	$p$	$R^2$	$\beta$	$p$	$R^2$	$\beta$	$p$	$R^2$	
1	Approccio proattivo al pensionamento	.39	< .001	.15	-.18	< .001	.03	.34	< .001	.12	
2	Approccio proattivo al pensionamento				-.17	< .001	.03	.25	< .001	.17	
	Sostenibilità della carriera				-.02	.696		.24	< .001		

Nel secondo modello (M2, regressione gerarchica), si esamina la relazione tra le stesse due variabili e lo stress generale. I risultati indicano che l'approccio proattivo al pensionamento è associato in modo negativo e significativo con lo stress, mentre la relazione tra la sostenibilità percepita della carriera e lo stress non risulta significativa. Il modello spiega il 3.2% della varianza nello stress generale. La dimensione dell'effetto (Cohen's  $f^2$ ) è pari a 0.033.

Nel terzo modello (M3, regressione gerarchica) sia l'approccio proattivo al pensionamento sia la sostenibilità della carriera mostrano associazioni positive e significative con la soddisfazione di vita. Questo modello spiega il 16.8% della varianza nella soddisfazione. La dimensione dell'effetto (Cohen's  $f^2$ ) è pari a 0.201.

### Conclusioni

Lo scopo di questo studio esplorativo era di approfondire le possibili relazioni tra l'approccio proattivo al pensionamento, la sostenibilità della carriera e il benessere generale. In un contesto demografico ed economico che impone di ripensare le traiettorie lavorative e post-lavorative in chiave più lunga e flessibile, comprendere i fattori che favoriscono una transizione pensionistica positiva è cruciale per individui, organizzazioni e policy maker.

I risultati emersi mostrano un pattern coerente con il quadro teorico integrato adottato, fondato sul *Resource-Based Dynamic Model for Retirement Adjustment*<sup>27</sup> e sul framework delle carriere sostenibili<sup>28</sup>. Nel primo modello, l'associazione positiva tra l'approccio proattivo al pensionamento e la sostenibilità percepita della carriera suggerisce che le persone che tendono ad adottare comportamenti proattivi nella preparazione alla transizione lavorativa riferiscono, in media, una maggiore sensazione di continuità, equilibrio e soddisfazione rispetto al proprio percorso professionale. Questa relazione può essere interpretata alla luce di una visione della carriera come processo dinamico e autoregolato, in cui le azioni orientate al futuro (come quelle legate al pensionamento) si integrano con la valutazione complessiva della propria traiettoria lavorativa. Tale esito è coerente con i modelli di *career construction* e con l'idea che la proattività favorisca una percezione di controllo e di significato rispetto al proprio percorso<sup>29</sup>.

Nel secondo modello, l'associazione negativa tra proattività e stress generale trova riscontro nelle assunzioni del modello di Wang e colleghi<sup>30</sup>, secondo cui il pensionamento rappresenta un processo di adattamento dinamico dipendente dalla disponibilità, conservazione e mobilitazione di risorse multidimensionali (es. emotive, motivazionali, sociali). La proattività può essere interpretata come una risorsa capace di anticipare i cambiamenti e prevenire sentimenti di perdita o disorientamento. In linea con Hobfoll<sup>31</sup>, la disponibilità di risorse agisce da fattore protettivo nei momenti di transizione, riducendo il rischio di distress psicologico. Tuttavia, alcuni risultati sollevano questioni interpretative che meritano attenzione critica. Ad esempio, la mancata associazione significativa tra sostenibilità percepita della carriera e stress suggerisce che la percezione di sostenibilità della propria carriera attuale potrebbe non essere, da sola, sufficiente a contrastare lo stress per i lavoratori e le la-

<sup>27</sup> Wang *et al.*, 2007; Wang *et al.*, 2011.

<sup>28</sup> De Vos *et al.*, 2020; Russo *et al.*, 2023, 2025.

<sup>29</sup> Savickas, 2005; De Vos *et al.*, 2020.

<sup>30</sup> Wang *et al.*, 2007; Wang *et al.*, 2011.

<sup>31</sup> Hofboll, 2002.

voratrici over 50, se non accompagnata da strategie attive di gestione del cambiamento connesso al pensionamento.

Infine, nel terzo modello, la relazione positiva tra approccio proattivo e soddisfazione di vita, insieme al contributo della sostenibilità percepita della carriera, riflette una possibile convergenza tra risorse personali orientate al futuro e valutazioni soggettive di coerenza e realizzazione<sup>32</sup>. Tali risultati lasciano intendere che prepararsi in modo attivo al pensionamento e percepire la propria carriera come sostenibile siano dimensioni potenzialmente connesse al senso generale di appagamento nella vita.

Nel complesso, questi risultati suggeriscono la presenza di un sistema articolato di relazioni tra le modalità con cui gli individui affrontano la fase di transizione pensionistica, la percezione di sostenibilità della propria carriera e il benessere generale. L'integrazione tra i due framework teorici considerati consente di leggere la proattività come una risorsa regolativa, in grado di connettere la gestione attiva delle risorse personali con la costruzione di traiettorie percepite come sostenibili e significative.

Nonostante i risultati appaiano promettenti, lo studio presenta alcune limitazioni, tra cui l'utilizzo esclusivo di misure self-report, che possono essere influenzate dalla desiderabilità sociale, e il disegno *cross-sectional*, che non consente di trarre conclusioni di tipo causale: è dunque plausibile che i legami osservati tra approccio proattivo al pensionamento, sostenibilità percepita della carriera e benessere siano bidirezionali o influenzati da terze variabili non misurate (es. supporto organizzativo, condizioni di salute, eventi di vita recenti). Studi futuri, preferibilmente longitudinali o misti, potranno chiarire la direzionalità delle relazioni osservate, esaminare potenziali effetti mediatori e moderatori di altre variabili, e eventualmente includere indicatori oggettivi di benessere o pensionamento effettivo.

Dal punto di vista applicativo, le organizzazioni possono trarre beneficio dallo sviluppo di interventi, sia individuali sia di gruppo, ispirati ai principi della *career construction* e al paradigma della sostenibilità della carriera, volti a promuovere processi riflessivi e agency, attraverso metodologie narrative e strumenti di pianificazione di comportamenti orientati alla preparazione al pensionamento. Ispirandosi alle riflessioni sulla sostenibilità della carriera di Schweitzer e colleghi<sup>33</sup> e adattandole all'approccio al pensionamento, accompagnare le persone nella transizione verso la pensione significa sostenerle nel rileggere la propria traiettoria professionale (“Chi sono stato nel mio percorso lavorativo?”), nel definire una visione desiderata per la fase

<sup>32</sup> De Vos *et al.*, 2020; Wang & Shi, 2014.

<sup>33</sup> Schweitzer *et al.*, 2023.

post-lavorativa (“Chi desidero diventare dopo il pensionamento?”), nel pianificare strategie concrete per affrontare questa nuova fase (“Quali azioni posso intraprendere per arrivarcì?”) e, infine, nell’agire nel presente con maggiore consapevolezza rispetto ai propri bisogni, valori e priorità (“Cosa conta davvero per me ora, in vista della transizione?”). Tali interventi possono contribuire in modo significativo al benessere psicologico e alla continuità identitaria dei lavoratori e delle lavoratrici nella fase di uscita dal mondo del lavoro, supportando percorsi di transizione sempre più eterogenei e flessibili, che includono anche forme ibride di lavoro post-pensionamento o rientri temporanei, in risposta alle trasformazioni del mercato del lavoro.

### *Bibliografia*

- Bal, P. M., Matthews, L., Doci, E., & McCarthy, L. P. (2021). An ideological analysis of sustainable careers: identifying the role of fantasy and a way forward. *Career Development International*, 26(1), 83-101.
- Bamberger, P. A. (2015). Winding down and boozing up: The complex link between retirement and alcohol misuse. *Work, Aging and Retirement*, 1, 92-111.
- Bernal D., Campos-Serna, J., Tobias, A., Vargas-Prada, S., Benavides, F. G., & Serra, C. (2015). Work-related psychosocial risk factors and musculoskeletal disorders in hospital nurses and nursing aides: A systematic review and meta-analysis. *International Journal of Nursing Studies*, 52(2), 635-648.
- Brady, G. M., Cadiz, D. M., Truxillo, D. M., & Zaniboni, S. (2024). The consequences of age discrimination via perceived work ability: Downstream effects on well-being, performance, and motivation. *Human Resource Management*, 64, 247-264.
- Costantini, A., Zaniboni, S., & Russo, A. (2025). From planning to crafting: A proactive framework for retirement transition. *Academy of Management Proceedings*, 1.
- De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>.
- Fraccaroli, F., Zaniboni, S., & Truxillo, D. M. (2024). Challenges in the new economy: A new era for work design. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 11(1), 307-335.
- Guichard, J. (2022). From career guidance to designing lives acting for fair and sustainable development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 22(3), 581-601.
- Hobfoll, S. E. (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, 6, 307-324.
- Marcus, J., Scheibe, S., Kooij, D., Truxillo, D. M., Zaniboni, S., Abuladze, L., & Žnidaršić, J. (2024). LeverAge: A European network to leverage the multi-age workforce. *Work, Aging and Retirement*, 10(4), 309-316.
- Pilipiec, P., Groot, W., & Pavlova, M. (2021). The effect of an increase of the retire-

- ment age on the health, well-being, and labor force participation of older workers: a systematic literature review. *Journal of Population Ageing*, 14, 271-315.
- Rochat, S., & Masdonati, J. (2019). Sustainable Career Cards Sort (SCCS): Linking career choices to the world needs. In E. Maree (Ed.), *Handbook of innovative career counselling* (pp. 505-520). Cham, Switzerland: Springer Nature.
- Romero-Rodríguez, S., Mateos-Blanco, T., Moreno-Morilla, C., & Zammitti, A. (2024). Decent work in career development: A comparative analysis of Italian and Spanish university students' perceptions. *Educación XXI*, 27(1), 131-156.
- Russo, A., Zammitti, A., Zarbo, R., Magnano, P., & Santisi, G. (2025). The Sustainable Career Scale (SCS): Development, validity, reliability and invariance. *Journal of Global Responsibility*, 1-25.
- Russo, A., Valls-Figuera, R. G., Zammitti, A., & Magnano, P. (2023a). Redefining 'Careers' and 'Sustainable Careers': A Qualitative Study with University Students. *Sustainability*, 15(24), 16723.
- Schweitzer, L., Lyons, S., & Smith, C. J. (2023). Career sustainability: Framing the past to adapt in the present for a sustainable future. *Sustainability*, 15(15), 11800.
- Solhi, M., Pirouzeh, R., Zanjari, N., & Janani, L. (2022). Dimensions of preparation for aging: A systematic review. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 36, doi: 10.47176/mjiri.36.81.
- Wang, M. (2007). Profiling retirees in the retirement transition and adjustment process: Examining the longitudinal change patterns of retirees' psychological well-being. *Journal of Applied Psychology*, 92, 455-474.
- Wang, M., & Huang, Z. (2024). A contemporary review of employee retirement. *Current Opinion in Psychology*, 55, 101749.
- Wang, M., & Shi, J. (2014). Psychological research on retirement. *Annual Review of Psychology*, 65, 209-233.
- Wang, M., & Shultz, K. S. (2010). Employee retirement: A review and recommendations for future investigation. *Journal of Management*, 36, 172-206.
- Wang, M., Henkens, K., & van Solinge, H. (2011). Retirement adjustment: A review of theoretical and empirical advancements. *American Psychologist*, 66, 204-213.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.
- Zacher, H. (2015). Successful aging at work. *Work, aging and retirement*, 1(1), 4-25.
- Zaniboni *et al.* (manoscritto in preparazione). Retirement crafting scale.
- Zaniboni, S. (2015). The interaction between older workers' personal resources and perceived age discrimination affects the desired retirement age and the expected adjustment. *Work, Aging and Retirement*, 1(3), 266-273.
- Zaniboni, S., Topa, G., & Balducci, C. (2021). Core self-evaluations affecting retirement-related outcomes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(1), 174.

## ABSTRACT

L'invecchiamento positivo rappresenta una sfida cruciale in ambito lavorativo e sociale. Questo studio esplora come un approccio proattivo al pensionamento sia legato

alla sostenibilità della carriera, ovvero la percezione di poter mantenere salute, felicità, produttività e coinvolgimento sociale nel corso della carriera e al benessere generale degli individui over 50.

I partecipanti erano 510 lavoratori e lavoratrici over 50 che hanno risposto ad un questionario. Gli strumenti utilizzati erano: la Retirement Crafting Scale, la Career Sustainability Scale, la General Stress Scale e un single item per la soddisfazione di vita.

I risultati suggeriscono che approcciare proattivamente il pensionamento possa essere positivamente legato, non solo alla percezione di avere una carriera sostenibile, ma anche al benessere generale, inteso come maggior soddisfazione di vita e minor stress generale. Questi dati forniscono un primo supporto empirico all'importanza di considerare strategie di preparazione alla transizione pensionistica come leve per promuovere la sostenibilità della carriera ed il benessere personale.

Positive aging represents a key challenge in both occupational and social contexts. This study investigates how a proactive approach to retirement – referred to as retirement crafting – is associated with career sustainability, defined as the perception of being able to maintain health, happiness, productivity, and social engagement throughout one's career, and how it relates to general well-being in adults over 50.

A total of 510 workers aged over 50 completed a questionnaire including the Retirement Crafting Scale, the Career Sustainability Scale, the General Stress Scale, and a single-item measure of life satisfaction.

Findings indicate that retirement crafting is positively related not only to perceived career sustainability, but also to indicators of personal well-being, understood as greater life satisfaction and less overall stress. These data provide initial empirical support for the importance of considering strategies to prepare for retirement transition as levers to promote career sustainability and personal well-being.