

Engineering A New Social Welfare: A Challenge for Lifelong Education and Active Ageing Policies

Disegnare un nuovo Welfare sociale: una sfida per le politiche di educazione continua e di invecchiamento attivo

Barbara Baschiera

Abstract

This paper moves away from the dichotomy that continues to characterize the scientific and political debate on ageing. The elderly are considered, on the one hand, as a resource for society in general, and an increasing cost in terms of social welfare on the other. Instead this paper delves into the heterogeneity of the elderly population, of which a subsection is well-disposed and sufficiently skilled to remain longer in the labour market, with the rest clearly coveting retirement while being well-disposed to remain active in community work, thus making constructive use of the time that has been freed up from paid work. How can we put ageing in its rightful place when even European policies on lifelong learning still support stereotypes focused on the lower productivity of elderly people who have retracted their participation in the labour market? How can we rethink, from a planning perspective, the policies related to educational activities and learning models able to satisfy the exigencies of a large and growing cohort of our population, in contexts governed by economic prejudices? Further to a theoretical contemplation on the theme, this paper tries to draw inferences from fieldwork intended to analyze some learning environments within the voluntary sector, taking place in the context of Lifelong Learning and an active ageing that does not necessarily revolve around the 'paid' labour market.

Introduzione

«Non adduce nessuna valida ragione chi sostiene che la vecchiaia non abbia parte attiva nella vita pubblica; è come se dicesse che il timoniere, nel corso della navigazione, non fa niente perché, mentre gli altri salgono sugli alberi, corrono su e giù per i ponti e svuotano la sentina, lui invece siede tranquillo a poppa a reggere il timone. Il vecchio non fa le stesse cose dei giovani, ma molto di più e meglio: le grandi azioni non sono frutto della forza, della velocità o dell'agilità fisica, ma del senno, dell'autorità, della capacità di giudizio, qualità di cui la vecchiaia, di solito, non solo non si priva, ma anzi si arricchisce»¹.

Con queste parole Cicerone dedica, per primo, un'intera opera all'apologia della vecchiaia; un'età che annovera tra i suoi più famosi detrattori antichi Esiodo, Mimnermo, Archiloco, Aristofane, Aristotele, Plauto, Orazio, Ovidio, Tibullo e Giovenale, ma che anche tuttora è carica di rappresentazioni che portano ad identificare gli anziani in modo

¹ M. T. Cicerone, *La vecchiezza*, Rizzoli, Milano 1987, cap. VI.

stereotipato, come soggetti poco capaci di apprendere e di adattarsi ad una società in rapida evoluzione.

Attraversando la storia con alterne ed opposte fortune, la vecchiaia ha riscosso talora rispetto, indifferenza, rifiuto, derisione, venerazione, in relazione ad un insieme di fattori (come la strutturazione della società e della famiglia, il posto riservatole dalla cultura nella trasmissione orale e/o scritta, l'affermarsi dell'ideale della bellezza, l'imporsi del genere maschile sul femminile) che si sono combinati tra loro in modo più o meno articolato, a seconda delle epoche e dei luoghi, dando vita alla creazione di metafore, analogie, perifrasi, utilizzate per interpretare il corso della vita.

Quest'ultimo è stato rappresentato, ad esempio, ricorrendo alla metafora dell'arco, come processo di crescita al cui vertice stava l'età adulta, seguita da un inevitabile declino; oppure ricorrendo a quella del ciclo, in analogia con le stagioni e i processi agricoli.

Laslett tuttavia, invita a porre attenzione a queste metafore che, un tempo, potevano essere abbastanza naturali in una società tradizionale, legata alla terra e ai suoi cicli produttivi stagionali. La vecchiaia, infatti: «non è in alcun modo simile alla sera o all'inverno, per la semplice ragione che il giorno o l'anno non sono per niente simili alla vita umana. Pensare per analogia significa andare incontro a equivoci e confusioni: una terminologia coerente e realistica è assolutamente necessaria»² per giungere a una percezione chiara e corretta dei fatti e delle circostanze relative all'invecchiamento. Tale processo, soggetto a variabili individuali e ambientali che lo rendono differente da persona a persona, seppure auspicato dall'uomo, rappresenta tuttora, non tanto una conquista della società e della scienza e una risorsa da capitalizzare, quanto un problema, in termini di sostenibilità della spesa previdenziale, assistenziale e sanitaria.

Conferire senso all'invecchiamento: non solo una questione di parole

Attribuire senso e valore all'allungamento della vita, vero e significativo cambiamento epocale del secolo scorso, sembra costituire oggi un obiettivo comune a tutti i Paesi europei.

Con il termine invecchiamento attivo, derivato dal concetto di 'invecchiamento di successo' degli anni Sessanta, di chiara matrice americana³, l'Unione Europea ha cercato di valorizzare il contributo delle persone anziane alla società e all'economia. Si tratta di una sfida, di fronte alla quale vengono sostenute politiche che, incentivando la permanenza nel mercato del lavoro e incrementando l'occupabilità degli *over* inattivi, come elemento di inclusione sociale⁴, identificano l'invecchiamento con una sorta di 'invecchiamento produttivo'. Anche nell'ambito dell'apprendimento permanente le policy europee si muovono secondo criteri di produttività, considerandolo una strategia ad approccio globale per soddisfare i requisiti di un mercato unico e per affrontare le ripercussioni di un aumento strutturale della disoccupazione.

² P. Laslett, *Una nuova mappa della vita*, Il Mulino, Bologna 1992, p. 139.

³ A. Zaidi, E. Zólyomi, *Invecchiamento attivo: quali esperienze negli stati dell'Unione Europea?*, «Quaderni Europei sul nuovo Welfare», 19, 2012.

⁴ K. Hamblin, *Changes to Policies for Work and Retirement in EU15 Nations (1995-2005): An Exploration of Policy Packages for the 50-plus cohort*, «International Journal of Ageing and Later Life», 5,1, pp. 13-43.

Le risoluzioni sul *lifelong learning* adottate dal Consiglio Europeo dei Capi di Stato e di Governo come principio guida per le riforme in ambito educativo⁵, tendono infatti a supportare interventi volti a riqualificare i lavoratori anziani e a mantenerli il più a lungo possibile nel mercato del lavoro, ai fini della crescita economica e della coesione sociale.

Se, da un lato, si deve riconoscere il forte impegno dell'UE a porre in luce il potenziale di una popolazione in via di invecchiamento, dall'altro non si può non prendere atto che il *lifelong learning* venga sostanzialmente promosso per l'implementazione di un invecchiamento speso in attività volte a produrre beni e servizi, o a sviluppare le capacità per produrli⁶. Tale logica, però, non include tra i possibili stili produttivi il volontariato o le cure informali, ma solamente quanto rientra nell'ambito del lavoro subordinato⁷.

Se è vero che il lavoro costituisce un solido supporto identitario, una modalità per autorealizzarsi, mediante la quale dare soddisfazione ai propri bisogni ed esprimere la propria personalità e capacità⁸; se è vero che le condizioni di lavoro sono notevolmente migliorate, assieme a quelle generali di salute degli individui al momento della pensione; è anche vero che un invecchiamento attivo non necessariamente si esplica in termini di produttività, o di prolungamento occupazionale.

Gli *over*, infatti, costituiscono una risorsa strategica, sia in termini di solidarietà intergenerazionale, che sociale. Rispetto agli anziani che hanno vissuto l'esperienza dei conflitti mondiali, quelli che da oggi entrano a fare parte di questo gruppo presentano un vissuto completamente differente; una formazione culturale più elevata, una maggiore attitudine ad interagire con il territorio e con i prodotti tecnologici⁹; aumentate capacità di essere attivi ed in miglior stato di salute¹⁰; tanto che sociologi, demografi, economisti, pedagogisti, psicologi¹¹, hanno cominciato a parlare di 'nuovi anziani' per enfatizzarne la distanza dalle precedenti generazioni.

Le ricerche¹² dimostrano che le attività che occupano prevalentemente il tempo libero delle persone anziane pensionate, sono quelle domestiche, spese nella rete familiare (78%) o quelle di aggregazione; che in età anziana restano nel mercato del lavoro

⁵ Commission of the European Communities, *Council resolution of 27 June 2002 on lifelong learning*, Official Journal C 163/1, 2002, pp. 1-3; Id., *Education & training 2010: The success of the Lisbon Strategy hinges on urgent reforms*, Office for Official Publications, Luxembourg 2004; European Commission, *The demographic future of Europe - From challenge to opportunity*, Brussels 2006; Id., *Action plan of adult learning: It is always a good time to learn*, Brussels 2007.

⁶ F. G. Caro, S. A. Bass, Y-P. Chen, *Introduction: Achieving a productive aging society*, Westport, CT, Auburn House 1993, pp. 1-15.

⁷ M. Formosa, *European Union Policy on Older Adult Learning: A Critical Commentary*, «Journal of Aging & Social Policy», 24, 4, 2012, pp. 384-399.

⁸ M. C. Bombelli, E. Finzi (eds.), *Over 45. Quanto conta l'età nel mondo del lavoro*, Guerini e Associati, Milano 2006.

⁹ E. Risi, *L'apprendimento contro l'invecchiamento. Le opportunità di formazione per gli anziani all'uso delle nuove tecnologie*, «Quaderni Europei sul nuovo Welfare», 12, 2009, pp. 53-71.

¹⁰ O. Giarini, *An Ageing Society? No, a Counter Ageing Society*, «TheFour Pillars Bulletin», Geneva Association, Geneva 2000.

¹¹ Bosio A. C., *I nuovi anziani e la cultura della salute in Italia*, Franco Angeli, Coll. Fondazione Smith Kline, Milano, 1992; N. Olivero, *Nuovi anziani e salute: orientamenti, comunicazione, modalità di intervento*, «Psicologia della salute», 1, 2000, pp. 19-32.

¹² Cfr. <http://ec.europa.eu/eurostat/ramon/statmanuals/files/KS-RA-08-014-EN.pdf>; P. Calza Bini (a cura di), *Lo Stato sociale in Italia. Rapporto Iridiss Cnr 2000-2001*. Donzelli, Roma 2001.

soprattutto le persone con titoli di studio più alti¹³, forse perché ricoprono posizioni con retribuzioni più elevate; che anche le donne istruite e professionalmente ben inserite si ritirano, in quanto condizionate dagli impegni nei confronti dei familiari (minori e anziani).

Quando il sistema di welfare non riesce a sostenere le giovani famiglie nel lavoro di cura dei più piccoli, i nonni, restando l'unica preziosa risorsa gratuita, fungono da veri ammortizzatori sociali. I loro guadagni in salute e il loro tempo libero vengono messi a disposizione nei circuiti familiari, piuttosto che sul mercato del lavoro.

Sembra che sia proprio il ruolo attivo di supporto e cura a rafforzare l'autonomia delle donne anziane a tal punto, che riescono a mantenere un'ampia rete di relazioni anche in contesti extra-familiari, adeguandosi al succedersi degli eventi della vita meglio dei coetanei maschi che, meno socializzati alle attività domestiche, non conservano un ruolo strategico nella rete familiare, faticano a trovarne uno una volta in pensione¹⁴, e percepiscono il tempo libero come una forzata inattività, piuttosto che come una risorsa.

Anche il volontariato, come attività prestata gratuitamente e in maniera organizzata a vantaggio di altre persone, costituisce un fenomeno in forte crescita, destinato ad avere un peso sempre maggiore nel welfare sociale europeo ed internazionale.

Perché non dare valore al ruolo di sostegno che le persone anziane già svolgono e possono svolgere in una società? Perché non fare dello sviluppo sociale e civico il fulcro delle politiche sull'apprendimento in tarda età?

Se anche gli investimenti in materia di educazione permanente continueranno ad essere orientati da logiche che mirano a qualificare il 'cittadino-lavoratore', piuttosto che il 'cittadino-democratico', alimentando sempre più l'interdipendenza tra cittadinanza ed occupabilità¹⁵, l'incremento di opportunità per l'apprendimento in tarda età si tradurrà solamente nel creare occasioni e modalità che rendano economicamente utili le persone anziane, piuttosto che nel progettare e abitare spazi formativi di co-costruzione della conoscenza.

Uno studio comparato del 2011¹⁶ dimostra che, le poche vere politiche di invecchiamento attivo attualmente in atto hanno, ancora, la natura di interventi pilota sperimentali, piuttosto che di misure strutturali. Sebbene da una decina di anni il programma di finanziamento europeo Grundtvig abbia supportato più di duecentocinquanta iniziative¹⁷ di apprendimento adulto (*e-learning*, apprendimento intergenerazionale, volontariato, cittadinanza attiva) ai fini di riconoscere il valore delle persone anziane; la necessità di individuare azioni concertate comuni, capaci di ripensare alla gestione delle diverse età della vita e alla creazione di un *framework* culturale basato su un nuovo 'pensiero senza età' (*ageless thinking*), evidenziata già nel 1998 in occasione dell'inaugurazione dell'anno internazionale delle persone anziane all'assemblea ONU, trova tuttora difficoltà e resistenze.

¹³ T. Tesauro, I. Pianelli, *Gli anziani tra bisogni di cura e invecchiamento attivo*, «Quaderni Europei sul nuovo Welfare», 12, 2009, pp. 32-52.

¹⁴ G. A. Michieli, *La nave di Teseo. La condizione anziana e l'identità in cambiamento*. Franco Angeli, Milano 2002.

¹⁵ R. Lister, *Investing in the citizen-workers of the future: Transformations in citizenship and the state under New Labour*, «*Social Policy and Administration*», 37, 2003, 427-443.

¹⁶ Cfr. http://ec.europa.eu/research/social-sciences/pdf/activage-final-report_en.pdf.

¹⁷ J. Soulsby, *Learning in later life—Projects, conferences, and examples of practice in Europe*, «*International Journal of Education and Ageing*», 2,1, 2010, pp. 77-85.

Di fronte alla mancanza di una visione sistemica dell'invecchiamento, si avverte il bisogno di un cambiamento nelle politiche pubbliche, nelle istituzioni e nei comportamenti individuali, indirizzato non solo all'estensione della vita lavorativa, ma volto a valorizzare il potenziale degli anziani, rivedendone il ruolo in tutti gli ambiti della vita sociale.

Siamo chiamati ad una sfida non solamente economica ma, prima di tutto, progettuale e culturale: ridisegnare un nuovo Welfare teso, non tanto a ridefinire le soglie in entrata ed uscita dal mercato del lavoro, a delineare strategie di attivazione per lavoratori maturi precocemente espulsi, a creare ambienti adatti alla forza lavoro degli anziani; quanto soprattutto a disegnare *polices* di educazione permanente, volte ad incoraggiare le persone anziane a rimanere attive, a portare un contributo alla società, anche attraverso il volontariato e l'impegno di cura familiare, salvaguardando la libertà di ciascuno di scegliere come trascorrere la propria vecchiaia.

Il volontariato anziano tra opportunità e barriere

L'indagine SHARE (the Survey of Health and Retirement in Europe)¹⁸, volta ad analizzare come gli *over 50* tedeschi, danesi, greci, francesi, italiani, olandesi, austriaci e svedesi, spendono il tempo nel volontariato, suggerisce l'esistenza di un gradiente territoriale nella distribuzione dei tassi di partecipazione: più elevata tra gli abitanti dei Paesi del Nord, più contenuta tra quelli del Sud (Italia e Grecia stanno agli ultimi posti con il 7% e il 3%).

Per quanto riguarda l'Italia, l'ISTAT (2008) ha registrato, negli ultimi anni, un incremento del 92,7% nel coinvolgimento degli *over 65* in questo settore e del 61,9% in quello degli *over 75*.

La più recente letteratura internazionale annovera, tra i molteplici fattori che intervengono a facilitare, o ad ostacolare la partecipazione degli anziani alle attività di volontariato, dei predittori statistici afferenti a quattro ambiti: demografico, socio-economico, relativo alla salute e al senso della comunità.

Tra le evidenze demografiche, gli anziani più disponibili sembrano quelli più giovani¹⁹; ma in merito al genere, i risultati sono controversi: se, per esempio, in Francia e Svezia sono maggiormente attivi gli uomini, in Olanda il primato spetta alle donne, mentre in Grecia sono coinvolti entrambi i sessi, senza evidenti distinzioni. Per quanto concerne i predittori socio-economici, lo status e il titolo di studio più elevati sono associati ad un maggiore impegno, così come l'essere sposati, l'essere inseriti in un ampio nucleo familiare, l'avere legami ridotti, l'avere amici o parenti che svolgono già attività di volontariato²⁰. Tra i predittori sanitari e 'comunitari', una migliore salute psicofisica, una maggiore capacità di mobilità, l'aver già svolto volontariato in età giovanile, la partecipazione ad organizzazioni religiose che operano nel settore dei servizi alla persona e il legame con la comunità, risultano incidere notevolmente sulla presenza degli anziani negli enti di volontariato.

¹⁸ Cfr. <http://www.share-project.org>.

¹⁹ P. A. Rozario, *Volunteering among current cohorts of older adults and baby boomers*, «Generations», 30, 2006, pp. 30-36.

²⁰ W. W. Wymer, *Understanding volunteer markets: the case of senior volunteers*. «Nonprofit Volunt Sect Mark», 6, 1999, pp. 1-23; J. Warburton J, D. J. Terry, L. S. Rosenman, M. Shapiro, *Differences between older volunteers and non volunteers: attitudinal, normative, and control beliefs*, «Res Aging», 23, 2001, pp. 586-605.

In merito alle motivazioni sottostanti alla adesione partecipativa, le statistiche²¹ sottolineano la rilevanza di un'aspirazione di natura altruistica, incentrata sull'aiuto e la solidarietà verso gli altri; sul senso di dovere e le obbligazioni morali, sul desiderio di instaurare un legame positivo con la comunità, sull'aspirazione di sentirsi utili nell'aiutare persone in difficoltà e quella di restituire quanto avuto dalla vita.

Alcuni studiosi²² sostengono una possibile coesistenza di fattori altruistici ed egoistici nelle adesioni al volontariato, che rende difficile discernerne la reale natura: tra questi la possibilità di migliorare le proprie relazioni sociali; il desiderio di essere attivi; il piacere derivante dallo svolgere un'attività con uno scopo preciso; la condivisione della *mission* dell'organizzazione; le proprie credenze religiose. Altri ricercatori individuano motivazioni di carattere puramente egoistico: gli interessi e le convinzioni personali, il perseguimento di propri traguardi, la crescita personale, il desiderio di riconoscimento sociale, il sostegno della propria autostima.

In generale, le ricerche evidenziano un maggiore orientamento verso motivazioni di ordine altruistico ed una minore spinta verso il desiderio di autosviluppo²³.

In linea con tale preferenza, i volontari anziani sembrano maggiormente impegnati in attività rivolte ad aiutare le persone in stato di bisogno: servizi alla persona, servizi sanitari e servizi per la comunità, ma anche in attività di ambito ricreativo-culturale e di natura socio-sanitaria presso ospizi, ospedali, residenze sanitarie e case di riposo. Il volontariato intra-generazionale mette in evidenza che, tra gli anziani, una forte sensibilità verso le necessità della propria generazione e le problematiche connesse con l'invecchiamento²⁴.

Se in alcuni Paesi (Stati Uniti) il tasso di volontariato decresce con il pensionamento; in altri (Australia e Canada) il diminuire delle incombenze lavorative si accompagna ad un maggiore impegno sociale in età anziana. Sembra che le donne, impegnate spesso in attività di cura informale, siano meno disposte al coinvolgimento formale in attività di volontariato²⁵ e che le attività di *caregiving* possano in futuro, soprattutto negli Stati Uniti, costituire una forte barriera al reclutamento di volontari anziani a basso reddito, impossibilitati a ricorrere a forme di assistenza a pagamento.

L'analisi delle *best practices*, principalmente d'ambito statunitense, orientate alla cooperazione tra università, organizzazioni di pensionati, fondazioni, organizzazioni scientifiche e professionali, al fine di fornire servizi di assistenza, supporto alla vita indipendente, assistenza fiscale, prevenzione del crimine, *mentoring*, tutoraggio e supporto psicologico; evidenzia, da un lato l'obiettivo di mantenere le abilità e i talenti degli anziani, dall'altro quello di svilupparne nuove competenze, riducendo il rischio di frammentazione delle iniziative sociali e culturali.

²¹ N. Morrow-Howell, *A longer worklife: the new road to volunteering*, «Generations», 31, 2007, pp. 63-67.

²² P. J. Kovacs, B. Black, *Volunteerism and older adults: implications for social work practice*, «Jgerontol Soc Work», 1999, 32, pp. 25-37; J. E. Mutchler, J. A. Burr, F. G. Caro, *From paid worker to volunteer: leaving the paid workforce and volunteering in later life*, «Soc Forces», 2003, 81, pp. 1287-1293; M. Steiberg, L. Cain, *Managing an ageing third sector workforce: international and local perspectives*, «Third Sect Rev», 10, 2004, pp. 7-26.

²³ M. Narushima, *Payback time: community volunteering among older adults as a transformative mechanism*, «Ageing Soc», 25, 2005, pp. 567-584.

²⁴ F. Barbabella, C. Chiatti, A. Principi, G. Lamura, *Volontariato in età matura: opportunità, barriere e best practices per il coinvolgimento degli anziani*, «Quaderni Europei sul nuovo Welfare», 2011, 16.

²⁵ J. Burr, N. G. Choi, J. E. Mutchler, F. G. Caro, *Caregiving and Volunteering: are private and public helping behaviors linked?* «J Geront Soc Sci», 60B, 2005, pp. 247-256.

Appare necessario costruire modelli che, combinando attività di formazione continua ed impegno civico, mettano in grado gli anziani di utilizzare l'esperienza e le capacità professionali e personali acquisite in una vita, mantenendosi attivi e riacquistando quel diritto di 'pari cittadinanza' e quello status sociale che, oggi, sembrano piuttosto ridotti e limitati.

Occorre, insomma, investire in programmi formativi per i *seniors* che facciano loro vivere la complessità con la volontà di esperire i cambiamenti che l'attuale società comporta, con il desiderio di apprendere cose nuove per migliorare la qualità della vita ed impegnare costruttivamente il tempo libero, riappropriandosi di un sé sociale²⁶.

Formare gli anziani al volontariato, ad esempio, può incentivare la realizzazione dei soggetti, coadiuvandoli a prendersi cura di sé e degli altri, in nuovi ambiti di aggregazione, contrastando la solitudine e il rischio di emarginazione sociale.

Formazione continua ed impegno civico per una longevità attiva nel volontariato

Vengono qui analizzati i dati relativi ad una indagine svolta tra cinquanta volontari anziani, soci della Associazione Agorà, 'Laboratorio Terza età protagonista', formati ad una longevità attiva attraverso i percorsi organizzati dalla Fondazione Opera Immacolata Concezione di Padova. Si tratta di un modello di attivazione sociale, rivolto agli anziani, per aiutare chi entra nella terza età a prendere coscienza del nuovo status; a costruire e mantenere reti tra pari ed intergenerazionali di comunicazione e di scambio; a sviluppare nuove competenze nella realizzazione di servizi di utilità sociale, assistenziale, culturale; a formarsi alla cittadinanza attiva; a rimettersi in gioco, divenendo una reale risorsa sociale.

Il percorso completamente gratuito, grazie al quale sono stati formati circa cinquecento anziani in un decennio, dura circa quattro mesi e si sviluppa in due intere giornate di incontro a settimana, durante le quali, accanto a forme di interazione di gruppo, ad approfondimenti tematici sullo stile di vita per un invecchiamento attivo e per la promozione del benessere; oltre alla formazione sull'utilizzo dei nuovi strumenti di comunicazione e sulle modalità dello scambio intergenerazionale; trova spazio la formazione dei volontari alla costruzione di percorsi personalizzati nell'ambito del sociale e della cultura, che si attuano concretamente, nelle strutture della Fondazione stessa.

L'indagine sul campo, orientata a comprendere il modo in cui vengono vissuti il pensionamento e le attività di volontariato dagli anziani che hanno frequentato il percorso, è stata composta da due fasi: una qualitativa, realizzata tramite la somministrazione di interviste semi-strutturate ai formatori, al fine di esplorare le specificità della formazione rivolta agli anziani; una quantitativa, realizzata tramite la somministrazione di questionari semi-strutturati ad un campione di cinquanta longevi volontari.

Considerata la tematica del *paper*, viene qui presa in esame la seconda fase, dando conto dei risultati dell'analisi quantitativa dei questionari. Le domande, in prevalenza chiuse, sono state presentate con diverse modalità (con alternative, a scelta multipla, vero-falso, con scala di gradimento). In alcuni casi è stata prevista la possibilità di dare una risposta libera, attraverso l'indicazione dell'opzione "altro, specifica". In altri, sono state utilizzate domande completamente aperte, per dare maggiore spazio al vissuto degli

²⁶ R. Scortegagna, *L'uscita del lavoratore anziano dall'azienda*, «Quaderni Europei sul nuovo Welfare», 16, 2011.

intervistati. Le quattordici domande, riguardavano il genere, l'età, la nazionalità, lo stato civile, la composizione del nucleo familiare, il titolo di studio, l'occupazione presente o passata, gli anni spesi nel volontariato, l'ambito e il tempo settimanale dedicato a tali attività.

L'item 11 chiedeva agli anziani di attribuire, secondo la propria personale esperienza, un valore ad una serie di ventuno motivazioni volte a spiegare cosa li avesse spinti a fare volontariato. In linea con gli studi indicati nel paragrafo precedente, tali motivazioni risultavano ascrivibili a tre gruppi: motivazioni di tipo altruistico, motivazioni ambivalenti, motivazioni relazionali. Le domande aperte 12 e 13 chiedevano loro di chiarire cosa intendessero per invecchiamento attivo e come potessero spendere il loro expertise in modo utile alla società. La domanda 14 poneva delle affermazioni sul pensionamento, su cui concordare o dissentire.

Per mezzo delle distribuzioni incrociate di alcune variabili (per esempio, il genere, l'età, il titolo di studio), si sono potuti confrontare alcuni sottogruppi del campione. Il questionario è stato elaborato tenendo presenti anche altri elementi, quali la modalità di somministrazione (questionario autocompilato senza la presenza del rilevatore) e la composizione del campione. Quest'ultimo risulta composto dal 48% di uomini e dal 52% di donne, tra i 55 e gli 85 anni (cfr. grafico 1 *Età intervistati*). Tra loro, solo due persone affermano di essere ancora occupate.

Per quanto concerne il titolo di studio, il 34% dei volontari anziani sostiene di avere conseguito la licenza media, il 52% il Diploma di Stato e il 14% la Laurea (cfr. grafico 2, *Correlazione età/titolo di studio*). Solo il 32% (tra cui 8 persone vedove, 5 divorziate e 3 single) vive da solo, mentre il restante 68% è inserito in un nucleo familiare più o meno ampio; il 24% del gruppo non si confronta con la prima esperienza di volontariato, essendosi dedicato ad attività di accompagnamento a persone disabili e anziane, di assistenza a bambini, di integrazione culturale, ricreative in parrocchia e in ambito sportivo.

Relativamente al ruolo lavorativo, dieci longevi affermano di essere stati dipendenti pubblici, dieci impiegati, nove responsabili, tre capo squadra, tre commercianti, tre dirigenti, due operai, due casalinghe, due liberi professionisti, gli altri: artigiano, autoferrotranviere, tipografo, autista, commessa, occupato nelle forze armate.

La media degli anni spesi nell'organizzazione di volontariato è di nove, ma la metà degli intervistati sostiene di dedicarsi a tale attività da più di quindici; questo dato risulta particolarmente in linea con quanto rilevato dalle analisi di Leonard e Johansson²⁷ che sottolineano come i volontari anziani dell'Europa Meridionale, soprattutto presenti nelle organizzazioni socio-assistenziali e religiose, si impegnino in genere per lunghi periodi di tempo. L'impegno settimanale varia notevolmente in termini orari, passando da due o tre ore, a trentasei.

²⁷ R. Leonard, S. Johansson, *Policy and practices relating to the active engagement of older people in the community: a comparison of Sweden and Australia*, «Int J Soc Welf», 2008, 17, pp. 37-45.

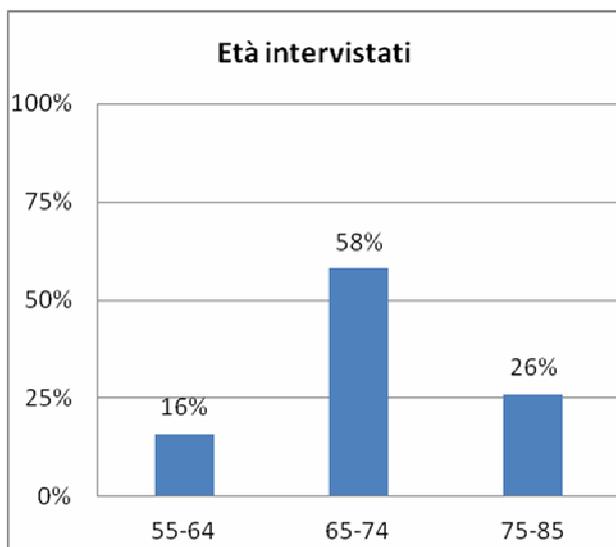


Grafico 1

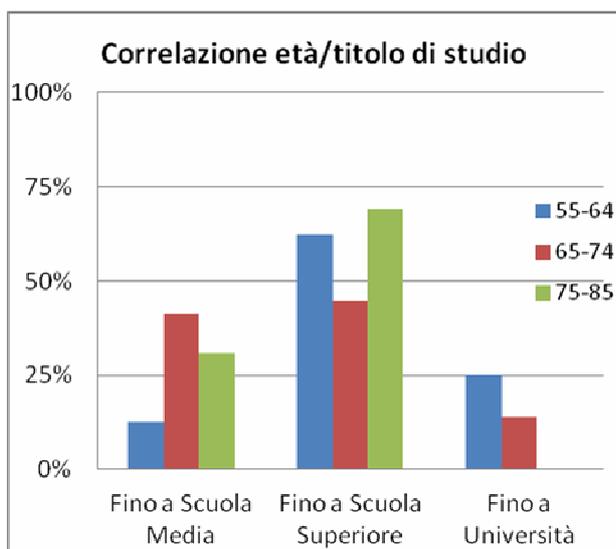


Grafico 2

Prima di analizzare l'item 11, è stato calcolato l'alpha di Cronbach, il coefficiente utilizzato per descrivere la coerenza interna tra raggruppamenti di item. Risultando un indice pari a 0,71 per le motivazioni di tipo altruistico e un indice pari a 0,76 per quelle ambivalenti e relazionali, si è potuta definire la validità di costrutto della scala. Per quanto concerne le motivazioni alla adesione partecipativa, coerentemente con le statistiche già menzionate, si può sottolineare la preponderanza di un'aspirazione di natura altruistica (cfr. grafico 3, *Motivazione di tipo altruistico*), incentrata sulla solidarietà verso gli altri, sulla restituzione di quanto avuto dalla vita e sulla carità cristiana.

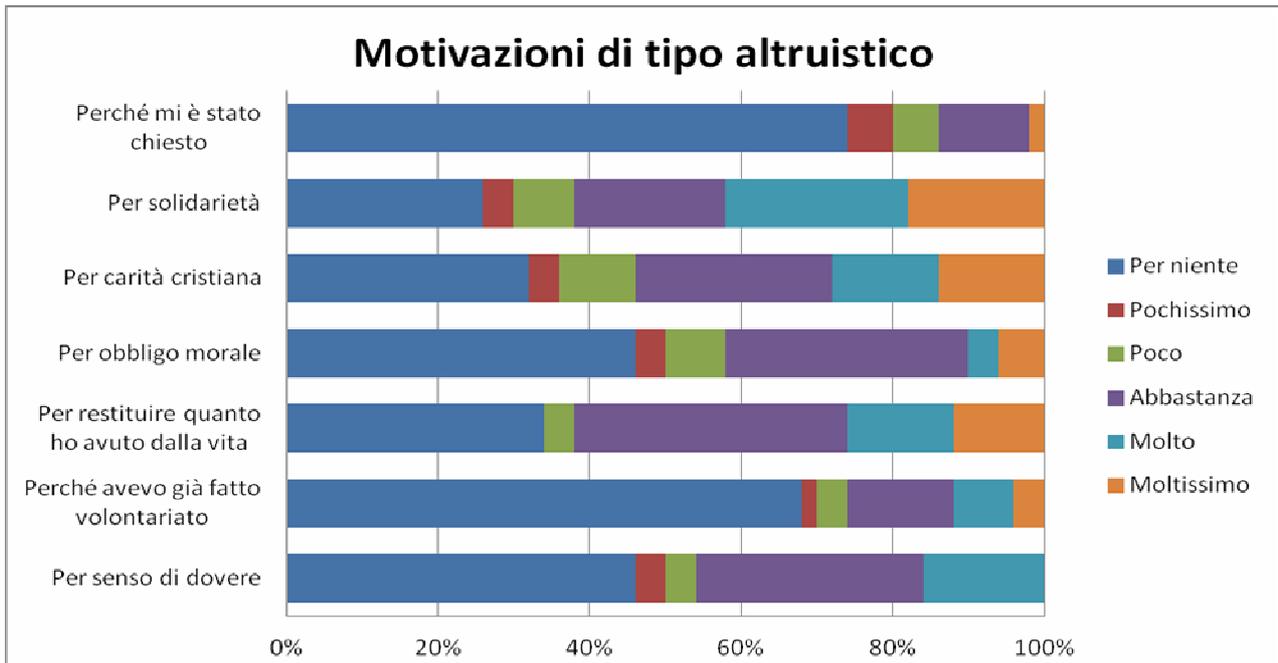


Grafico 3

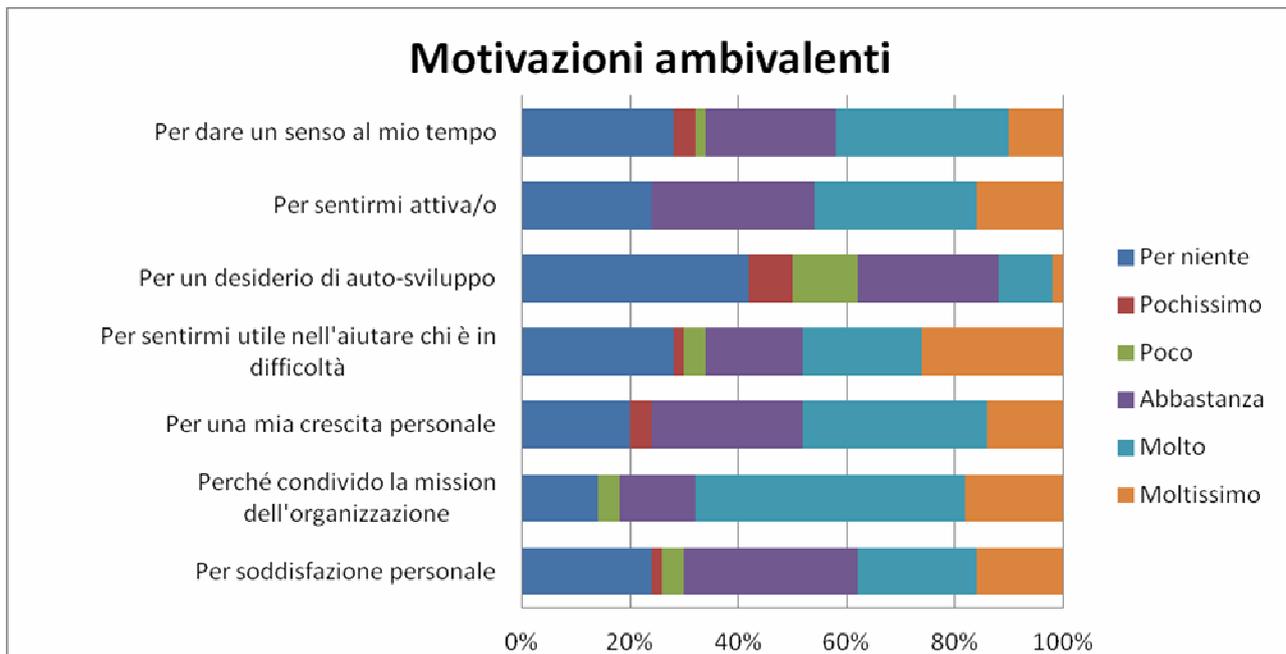


Grafico 4

Nonostante buona parte del gruppo abbia già vissuto l'esperienza di volontariato, non sembra questa la ragione che lo ha condotto a ripercorrere lo stesso cammino; la motivazione non è nemmeno frutto di un senso di dovere, ma più di una scelta solidale, data la natura stessa della Fondazione in cui si sono svolti i percorsi formativi. Risulta particolarmente interessante rilevare che la motivazione altruistica è molto più forte tra i

volontari nella fascia d'età tra i 65 e 74 anni, come testimonia il Chi Quadrato (con $P = 0,0069$).

In merito alle motivazioni ambivalenti (cfr. grafico 4, *Motivazioni ambientali*), il gruppo di anziani evidenzia un particolare sostrato comune: la condivisione della *mission* dell'organizzazione di volontariato, anteposta sia al desiderio di crescita personale, sia all'esigenza di sentirsi attivo. In questa fase della vita, il bisogno di autorealizzazione dei longevi sembra trovare appagamento proprio nel contesto di aiuto, aspetto questo che mette in luce la natura solidaristica delle attività, per quanto le ricerche di Petriwsky e Warburton²⁸ sottolineino che l'aiutare gli altri non possa essere considerata una ragione esclusivamente altruistica. Le risposte di questo raggruppamento, rispetto agli altri casi, risultano piuttosto bilanciate. La relazione intergenerazionale all'interno della comunità sembra evidenziare la necessità degli anziani di creare legami forti (cfr. grafico 5, *Motivazioni relazionali*).

Questo dato risponde coerentemente a quanto emerso dalle ricerche di ambito internazionale e sottolinea, ancora una volta, quanto la rottura del 'patto'generazionale sia particolarmente avvertita nel corso dell'invecchiamento. L'indice di correlazione non permette di trarre delle conclusioni sull'incidenza dell'età o del genere nelle risposte di questo raggruppamento. Un dato in contrasto con le evidenze delle ricerche su citate, è il più forte desiderio di apprendere, che di trasmettere le competenze acquisite in una vita. Sembra che sia proprio dal rapporto, dall'incontro, dallo scambio tra generazioni, che tale bisogno possa venire appagato, più che da una relazione tra pari.

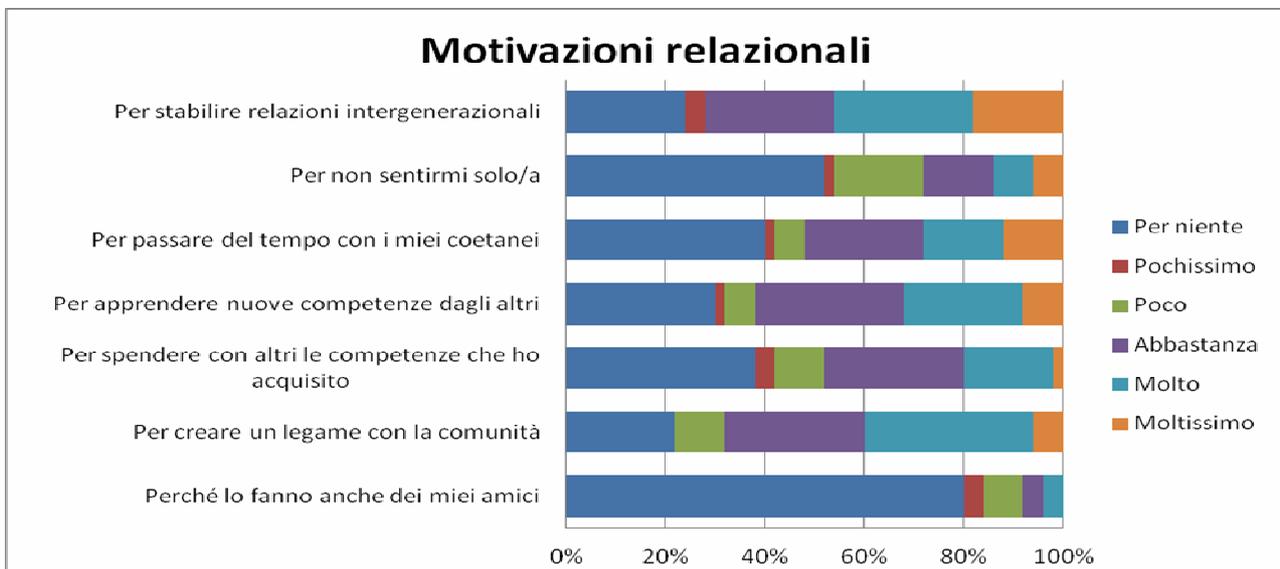


Grafico 5

Le risposte alle domande 12 e 13 (cfr. grafico 6, *Atteggiamento verso il pensionamento*) dimostrano, infatti, che per i volontari che si sono prestati all'indagine, invecchiare in modo attivo significa conservare interessi e progettare; accogliere e gestire

²⁸ A. M. Petriwskyj, J. Warburton, *Motivations and barriers to volunteering by seniors: a critical review of the literature*, «Int J Vol Admin», 2007, 24, pp. 3-25.

il cambiamento; coltivare il desiderio di apprendere e partecipare a programmi formativi; spendere i propri talenti, tessendo reti di solidarietà intergenerazionale.

Il dato viene anche suffragato da quanto emerge dall'analisi dell'ultimo quesito; tutti i cinquanta intervistati convengono nel sostenere che in pensione sia utile frequentare corsi che forniscano nuove conoscenze, in modo da arricchire quegli interessi che nelle altre età non sono stati soddisfatti. Emerge nuovamente la forte motivazione solidaristica, che trova uno spazio di condivisione con la necessità di dedicarsi anche a compiti di cura familiare; attività quest'ultima che non sembra però precludere la partecipazione d'ambito volontaristico, ma integrarsi con essa, ai fini di un invecchiamento attivo.

L'item che ha creato maggiore contrasto d'opinioni è stato quello relativo al prolungamento dell'attività lavorativa (cfr. grafico 7, *Prolungamento attività lavorativa*). Il 71% delle donne dichiara di non avere piacere di permanere nel mercato del lavoro, al contrario del 68% degli uomini.

La fascia d'età che più trova il riconoscimento del proprio status sociale e, quindi, una modalità di autorealizzazione nell'ambito lavorativo è quella tra i 75 e gli 85 anni, composta per due terzi da maschi. A sottolineare il cambiamento di prospettiva che negli anni ha caratterizzato la vita delle persone, per cui il lavoro non risulta più l'unica fonte di soddisfazione ed interesse, è quanto emerge dalle risposte delle persone collocate nella fascia tra i 55 e i 64 anni, parimenti rappresentata da maschi e femmine, molto più critiche nei confronti di un allungamento dell'età lavorativa.

Se la Labour Force Survey²⁹ evidenzia il desiderio delle persone tra i 65-74 anni di avere un'occupazione, per completare il reddito e soddisfare le proprie necessità, i neo pensionati intervistati non sembrano manifestare nello stesso modo tale bisogno.

Nell'analizzare le risposte, provenienti da un campione comunque limitato, è necessario, tenere presenti alcuni distinzioni che riguardano, non tanto le specificità di genere, quanto soprattutto le caratteristiche professionali proprie di ogni intervistato. Il lavoratore dipendente invecchia in modo diverso da quello autonomo; così come chi utilizza maggiormente le facoltà intellettuali e mentali, rispetto a chi pratica lavori manuali; o chi esercita lo stesso ruolo per tutta una vita, rispetto a chi ricopre funzioni differenti, arricchendo progressivamente le proprie competenze.

I maschi tra i 75 e gli 85 anni, che si sono dichiarati favorevoli ad una loro possibile permanenza nel mercato del lavoro, hanno un diploma superiore (titolo che non era così scontato conseguire tra gli anni Quaranta e Cinquanta) che gli ha permesso di svolgere ruoli di direzione e responsabilità; piuttosto che occupazioni logoranti dal punto di vista fisico, il che potrebbe costituire una delle possibili ragioni della scelta sostenuta.

²⁹ Cfr. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/lfs>

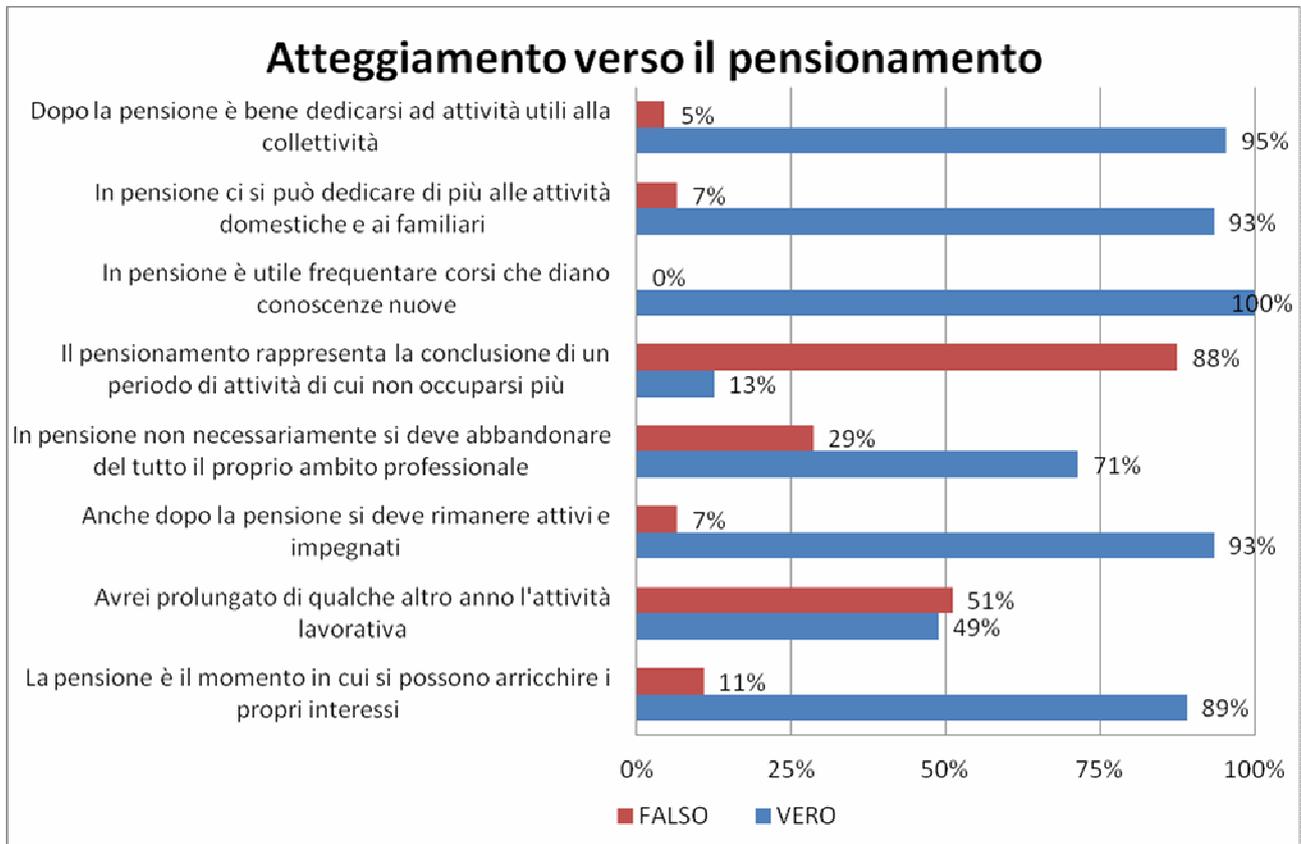


Grafico 6

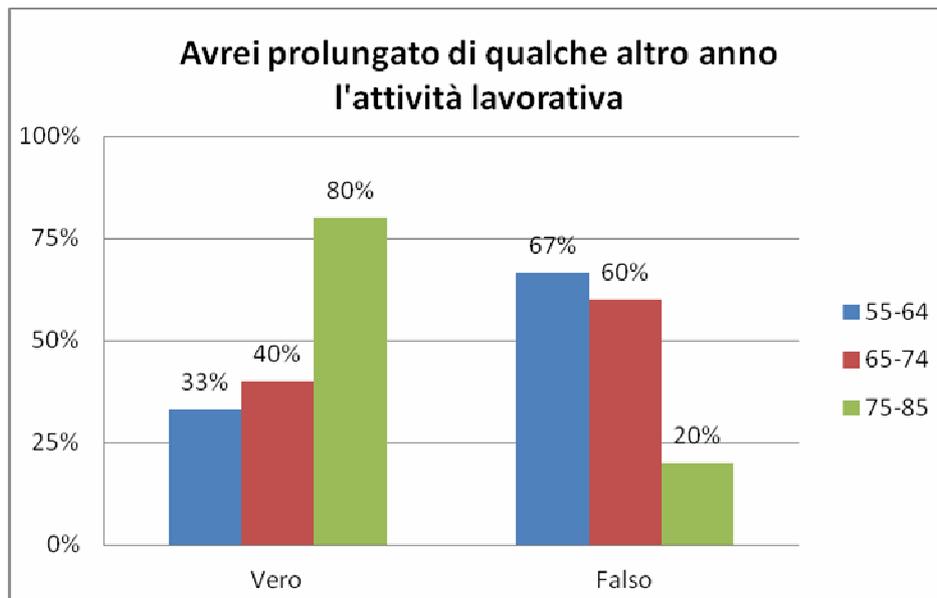


Grafico 7

Conclusioni

L'analisi della letteratura e la lettura dei dati emersi dallo studio condotto sui cinquanta volontari, permettono di affermare che le persone anziane hanno bisogno di trovare nella società occasioni per valorizzare il proprio patrimonio esperienziale ed aprirsi a nuovi campi di apprendimento³⁰.

Seppure non possa essere disegnato un unico modello che garantisca a tutti di invecchiare in modo attivo, l'attenzione verso l'invecchiamento attivo, come prospettiva ed obiettivo, va costruita nelle *policies* che governano l'apprendimento permanente.

Percorsi di formazione al volontariato e allo scambio intergenerazionale, se capillarmente diffusi, possono stimolare la partecipazione di una popolazione che vive più a lungo ed è inserita in un'economia fondata sui servizi, nella quale le attività di volontariato risultano davvero imprescindibili.

Per accogliere e sostenere i nuovi progetti di vita delle persone anziane è necessario ripensare le *policies*, dando senso e significato al tempo libero, costruendo nuove appartenenze e offrendo occasioni di crescita personale e sociale.

Attraverso la tessitura di reti di pensiero e azione tra università, organizzazioni, istituzioni e cittadini, si può ridurre il rischio di frammentazione delle iniziative di *Lifelong Learning* e fare di questo processo, il vero motore attraverso cui valorizzare il capitale umano e sociale e il potenziale formativo dei longevi.

L'allungamento della vita potrà rappresentare un'opportunità³¹, se il Welfare sociale e lavorativo dei Paesi verrà più fortemente ancorato alla valorizzazione delle competenze delle persone che interagiscono nella società; se assumerà come invecchiamento attivo la partecipazione continuativa nella vita sociale, economica e culturale e non solo nella forza lavoro; se saprà incrociare i bisogni e le esigenze di una popolazione che invecchia, con quelli di un mercato e di un'economia in continuo divenire; se si muoverà in una logica sempre più intergenerazionale, contribuendo a qualificare le forme della convivenza umana e la qualità della vita stessa.

Barbara Baschiera

Professore a contratto, Università di Venezia
Adjunct Professor, University of Venice

³⁰ B. Baschiera, *Le sfide pedagogiche dell'apprendimento intergenerazionale*. In Gasperi E. (a c. di), *L'educatore, l'invecchiamento attivo e la solidarietà tra le generazioni*, Pensa Multimedia Editore, Lecce 2013.

³¹ B. Baschiera, *L'approccio delle capability applicato all'apprendimento intergenerazionale*, «Formazione & insegnamento», 2013, I, pp. 39-51.