

A new support training for family caregivers

Un nuovo scenario formativo per il sostegno agli assistenti familiari

Cristina Casaschi

Abstract

The phenomenon of the presence of family assistants, supporting dependent aged persons and their families, is in constant and rapid expansion in Italy. Starting from this evidence, the paper emphasizes that the work of the assistants cannot be restricted to tasks of care and assistance, but must additionally take into consideration the relational, anthropological and pedagogical aspects. These aspects must become part of the real culture of the person. Based on the above, the training of assistants, normally directed to the technical side of the profession, must be integrated and enriched going deep into these aspects.

Di cosa stiamo parlando? Uno sguardo quantitativo e prospettico

L'assistente familiare è una persona che lavora in modo continuativo presso il domicilio di una famiglia o di una persona singola. Esso «svolge attività di cura e accudimento di persone con diversi livelli di auto-sufficienza psico-fisica (anziani, malati, disabili) anche a sostegno dei familiari, contribuendo al mantenimento dell'autonomia e del benessere della persona assistita. [...].

In particolare:

- svolge prestazioni di aiuto alla persona, di carattere domestico e igienico sanitario;
- sostiene il benessere psico-fisico della persona assistita;
- effettua interventi a supporto del mantenimento e del recupero dell'autonomia fisica e psichica della persona assistita riducendo i rischi di isolamento.»¹

Questa descrizione definisce il parametro di standardizzazione professionale stabilito da Regione Lombardia, il quale non è dissimile nei contenuti dalla descrizione che del profilo si fa in altri contesti sia istituzionali che di terzo settore.

La professione è referenziata tramite codici ISTAT (collaboratori domestici e assimilati), ATECO (Altri servizi alle famiglie) e ISCO-88 -classificazione internazionale- (addetti all'assistenza personale a domicilio)².

¹ Regione Lombardia, Direzione Generale Famiglia, Solidarietà sociale, Volontariato, http://www.famiglia.regione.lombardia.it/cs/Satellite?c=Redazionale_P&childpagename=DG_Famiglia%2FDetail&cid=1213492835638&pagename=DG_FAMWrapper#1213492842930, ultimo accesso 10-6-2014

² Direzione Generale Istruzione, Formazione e Lavoro Regione Lombardia, *Indicazioni regionali per i percorsi formativi di assistente familiare*, Identificativo Atto 1674, 17\12\2008, allegato A, *Standard Professionale - Assistente Familiare*, <http://www.ifl.servizirl.it/uploadfile/profili/15.pdf>

Dal punto di vista contrattuale l'assistenza domiciliare alle persone anziane è regolata da un contratto collettivo nazionale di lavoro, registrato presso il CNEL, in vigore fino al termine dell'anno 2016³. Facendo riferimento al profilo contrattuale, la professione si configura a diversi livelli di complessità a seconda della natura del bisogno della persona assistita e a seconda della competenza, delle conoscenze e delle abilità di cui il lavoratore è in possesso.

Specificatamente, sono previsti:

- collaboratori in possesso della 'necessaria esperienza' che svolgano con specifica competenza le proprie mansioni, ancorché a livello esecutivo, con persone autosufficienti (livello B super a);
- collaboratori in possesso di specifiche conoscenze di base, sia teoriche che tecniche, che operano in totale autonomia e responsabilità con persone non autosufficienti (livello C super a);
- collaboratori che, in possesso di necessari requisiti professionali, ricoprono specifiche posizioni di lavoro caratterizzate da autonomia decisionale e/o coordinamento (livello D super a).

in tutti i casi, oltre all'assistenza alla persona, se richieste possono essere previste le attività connesse alle esigenze del vitto e della pulizia della casa ove vivono gli assistiti.

Ampio spazio meriterebbe la disamina di tali classificazioni contrattuali, con riguardo al fatto che la loro progressione in termini di autonomia e decisionalità è messa in relazione non già alla progressione della competenza, quanto al possesso di conoscenze di base e tecniche, quasi che la competenza non le prevedesse, o quasi che le conoscenze di base e tecniche fossero, viceversa, condizione necessaria (e lo è) e sufficiente (e questo è un altro paio di maniche) per agire professionalmente in autonomia e responsabilità.

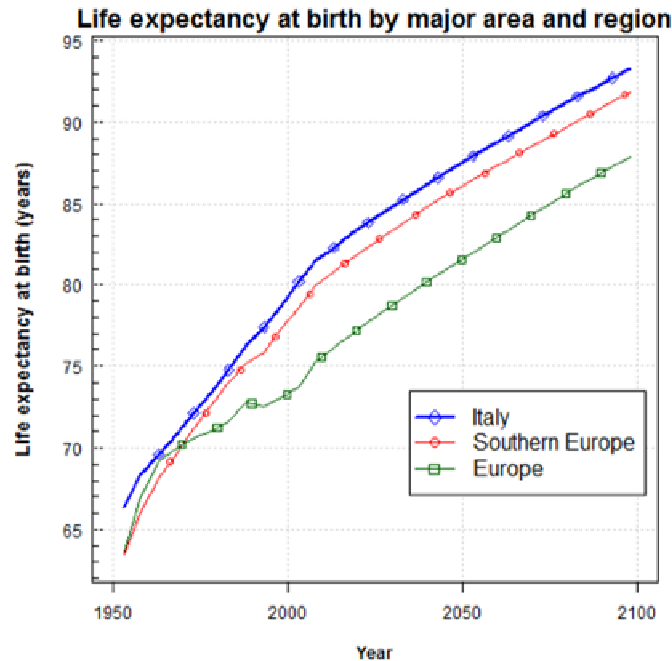
In ogni caso, il possesso di qualifiche specifiche, peraltro non più precisamente dettagliate, è condizione correlata solo al profilo più elevato della professione, quello che si riferisce anche a funzioni di coordinamento.

La situazione concreta che si presenta in Italia è peculiare.

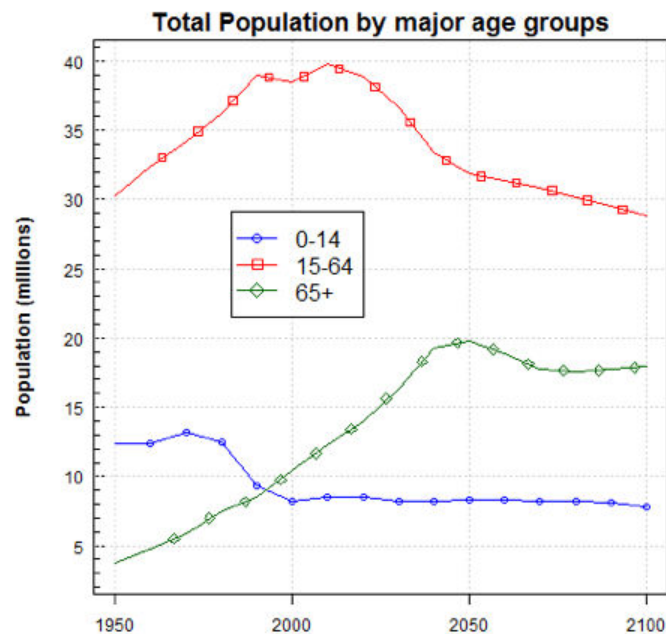
Il *trend* dell'invecchiamento della popolazione oggi è comparabile in tutti i Paesi industrializzati dell'occidente, europei in particolare.

L'Italia è, tra i Paesi europei, quella che vanta l'aspettativa di vita più elevata,

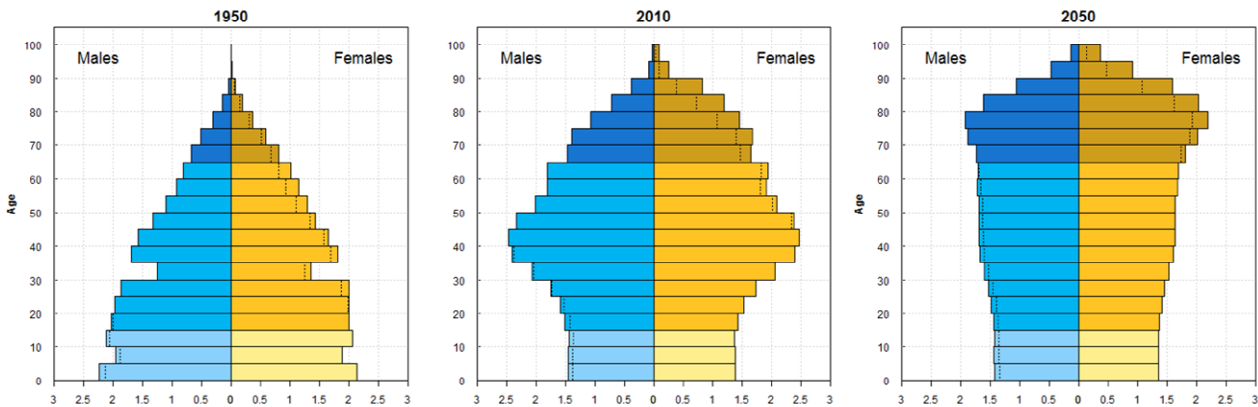
³ *Contratto collettivo nazionale di lavoro sulla disciplina del rapporto di lavoro domestico* del 16 luglio 2013, art.3, http://www.cnel.it/application/xmanager/projects/cnel/attachments/shadow_schede_contratto_corrente_attachment/files/000/627/100/15069.pdf



e la popolazione superiore ai 65 anni è già di gran lunga, e lo sarà sempre di più, superiore a quella dei nuovi nati, anche a causa del costante abbattimento dell'indice di fertilità; tra pochi anni il numero di soggetti in età lavorativa inizierà un inesorabile declino, con evidenti ed importanti conseguenze sull'Indice di invecchiamento e di vecchiaia, naturalmente, ma anche sull'Indice di dipendenza degli anziani, ovvero sul rapporto percentuale tra gli anziani e la popolazione in età lavorativa, che sarà sempre più sfavorevole alla sostenibilità dell'attuale sistema di *welfare*. Senza dimenticare che questo *trend* demografico ha pesanti conseguenze anche sull'indice di dipendenza giovanile.



Il confronto, anche visivo, delle piramidi delle età relativo all'Italia a partire dagli anni cinquanta ben rende l'impatto del fenomeno⁴.



Sappiamo bene, per esperienza e per scienza, che non possiamo tuttavia fare tutto un fascio dell'erba dei sessantenni, degli *over* sessantacinquenni e degli *over* ottantenni; è interessante allora osservare anche in questo caso cosa ci dicano i numeri.

In termini percentuali, in Italia gli *over* sessantacinque anni corrispondevano al 15,6% della popolazione totale nel 1980, sono il 27,5% oggi, saranno il 35,5% nel 2030 e ben il 46,8% nel 2050.

Questo significa che nel 2050 quasi un abitante su due sarà un anziano. Oggi questo dato percentuale corrisponde al 23,4 -che salirà al 36,4 nel 2050- in Europa; al 9,7 -che salirà al 19,7 nel 2050- nel mondo e, la differenza si fa davvero abissale, al 4 -che salirà all'8 nel 2050- nei Paesi classificati dalle Nazioni Unite come meno sviluppati.⁵

Acuendo lo sguardo sugli ultra ottantenni, è interessante notare che in Italia essi passano dal 2,2% del 1980, ai 6,4% di oggi, per progredire all'8,7% nel 2030 e ben al 13,8% nel 2050. Il *trend* cronologico a livello mondiale va dallo 0,9% del 1980, al 4,1% del 2050, dato che si contrae sensibilmente sia in termini assoluti sia in termini di progressione se si guardano i Paesi meno sviluppati, dove si passa dallo 0,3% all'1,1%.

In questo spazio non vi è modo di dare ragione dell'intuitivo e anche concreto dato del rapporto diretto tra indice di sviluppo umano (si vedano i dati UNDP⁶) e incremento dell'aspettativa di vita; in questo senso andrebbero effettuate considerazioni prospettiche rispetto al fatto, ad esempio, che molte delle assistenti familiari provenienti da altri Paesi oggi impiegate in Italia, nel breve volgere di qualche anno, in relazione ad uno sviluppo esponenziale avviatosi nei loro Paesi di origine, che avrà conseguenze anche

⁴ Tutti i grafici sono tratti da: United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Population Division, *Population Prospects: The 2012 Revision Demographic Profiles* <http://esa.un.org/unpd/wpp/Demographic-Profiles/index.shtm>, ultimo accesso 30 maggio 2014

⁵ United Nations, Department of Economics and Social Affairs, Population Division, *Profiles of Ageing 2013*, scaricabile da <http://www.un.org/en/development/desa/population/>, ultimo accesso 10 giugno 2014

⁶ UNDP, Human Development Report 2013, <http://www.undp.org/content/undp/en/home/presscenter/events/2013/March/HDR2013.html>, ultima consultazione 15 giugno 2014

sull'organizzazione sociale e sugli stili familiari, non saranno più disponibili per un lavoro di questo genere nel nostro Paese, ed il 'problema anziani' inizierà a palesarsi in sempre più Paesi del mondo, e ad acuirsi sempre più nel nostro.

I dati demografici oggi esistenti sono ricchissimi, forniti sia da fonti istituzionali, sia da fonti indipendenti; grazie alla rete sono facilmente accessibili a tutti e permettono di prefigurare scenari che non possiamo ignorare sotto nessun profilo, né socio-economico, né antropologico-relazionale.

Una ricerca realizzata proprio un anno fa da Censis ed Ismu⁷ ha elaborato un modello previsionale del fabbisogno di servizi assistenziali alla persona nel mercato del lavoro italiano con particolare riferimento al contributo della popolazione straniera. L'interessante ricerca evidenzia che quasi l'80% delle assistenti (non esclusivamente dedite alle persone anziane) sono straniere, e che la previsione di incremento delle collaborazioni parte da poco più di un milione nel 2001, per arrivare a 1.655.000 nel 2013 con una prospettiva per il 2030 di 2.151.000 collaboratori. Ad oggi, più del 10% delle famiglie italiane si avvale di questa forma di collaborazione assistenziale, che per il 60% dei casi è rivolta esclusivamente a persone anziane.

I dati relativi al possesso di una formazione *ad hoc*, confermati con proporzioni simili anche in altre ricerche effettuate su base territoriale, sono piuttosto sconfortanti, (nella misura del 14,3%), a fronte di una formazione superiore, o anche del possesso di una laurea nelle più svariate aree disciplinari, decisamente maggiore a quanto si tenda ad immaginare⁸.

Il carico finanziario dell'assistenza nel 30% dei casi riceve qualche forma di sostegno, mentre nei restanti casi grava interamente sulla famiglia.

La provenienza delle assistenti familiari, per la quasi totalità femmine, il cui rilevamento è naturalmente riferibile soltanto alle situazioni regolarizzate, che non testimoniano certamente la totalità del fenomeno, è variegata; ucraine e rumene per circa la metà, e poi peruviane, ecuadoregne, polacche, moldave, albanesi, russe, bulgare e marocchine⁹.

La domanda nasce spontanea, ed è ormai ineludibile: è ragionevole affidare il compito non solo di assistere, ma anche di vivere, con milioni di persone anziane a milioni di donne di svariata provenienza culturale senza operare in modo sistematico per un accompagnamento alla formazione della loro competenza, per facilitare l'incontro tra culture differenti, e per un coordinamento di un panorama così variegato, senza per questo voler omogeneizzare le caratteristiche personali e peculiari di ciascun assistente, o accontentandosi di una formazione formale che si limiti a fornire conoscenze ed abilità tecniche di base?

⁷ Censis Ismu, *Elaborazione di un modello previsionale del fabbisogno di servizi assistenziali alla persona nel mercato del lavoro italiano con particolare riferimento al contributo della popolazione straniera*, sintesi della ricerca, *working paper*, accesso dalla pagina http://www.censis.it/Censis/browse/7?shadow_comunicato_stampa=120912, ultimo accesso 30 maggio 2014

⁸ Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Occupazione e professioni nel settore dei servizi sociali. Indagine sulle Regioni Italiane*, "Quaderni della Ricerca Sociale" scaricabile da <http://www.lavoro.gov.it/Strumenti/StudiStatistiche/Documents/Quadernoricercasociale5.pdf>, ultimo accesso 10 giugno 2014

⁹ M. Santagati, *Le assistenti familiari in Italia: studi e ricerche*, in Lazzarini G., Bollani L., Santagati M., *Tra cura degli altri e cura di sé. Percorsi di inclusione lavorativa e sociale delle assistenti familiari*, Franco Angeli, Milano, 2007, pp. 41-59

La professionalizzazione dell'assistente familiare oggi: quel che c'è, e quel che manca

I bisogni cambiano nel tempo e l'urgenza di trovare una risposta alle necessità di assistenza di un familiare da parte delle famiglie da un lato, e l'esigenza di trovare una collocazione lavorativa da parte di chi si propone di svolgere le mansioni assistenziali dall'altro, creano una congiuntura che spesso porta a trascurare dall'una e dall'altra parte l'approfondimento necessario per verificare il possesso di una competenza adeguata all'assunzione del compito. E' pur vero che, proprio perché l'evoluzione dello stato di salute della persona anziana spesso va verso un progressivo deterioramento, non sempre e non subito si palesano condizioni di compromissione e dipendenza tali da richiedere competenze specifiche, che potranno via via acquisirsi in situazione. E' però altrettanto vero che il possesso di competenze adeguate può contribuire fortemente a dilazionare nel tempo, a posticipare e, in alcuni casi, addirittura a ridurre il peggioramento delle condizioni di salute dell'assistito¹⁰.

Il tema della formazione non sempre emerge al primo contatto con le persone che cercano lavoro. E' saliente però nei successivi colloqui, o quando il progetto assistenziale è già avviato, spesso in relazione a specifiche esigenze poste dalla persona assistita alle quali non necessariamente l'assistente è in grado di rispondere.¹¹

La ricerca che presenta il dato suesposto è riferita alla Lombardia; nella stessa ricerca si evidenzia come nel 43,1% dei Distretti afferenti ai Piani di Zona della Regione Lombardia non vengano effettuate iniziative formative e di aggiornamento *ad hoc* per assistenti familiari (la rilevazione ha ricevuto dati da 66 Uffici di Piano su 98).¹² Nei casi di formazione effettivamente erogata, essa ha prioritariamente la forma di brevi moduli focalizzati sulle mansioni da svolgere (mobilitazione dell'anziano, particolari patologie dell'età senile, igiene personale e domestica) o sull'apprendimento della lingua italiana.¹³

In Italia, sono quattordici le Regioni che prevedono percorsi di formazione codificati ed accreditati dedicati alla professionalizzazione del lavoro delle assistenti familiari, attraverso i quali vengono anche stabiliti standard formativi minimi; essi prevedono, a seconda dei territori, dalle 120 alle 400 ore di formazione, a volte suddivise in moduli base e moduli di secondo livello; solo la Regione Umbria, ad oggi, prevede di affiancare al corso base (150 ore) anche attività di stage.

Tenendo conto della complessità del fenomeno dell'assistenza familiare, ed in particolare considerati i fattori di:

- lavoro sommerso (in aumento a partire dal 2009, a causa della crisi in atto)¹⁴;

¹⁰ S.Pasquinelli, G Rusmini., (ed.), *Badare non basta. Il lavoro di cura: attori, progetti, politiche*, Ediesse, Roma, 2013

¹¹ I.Re.R. Lombardia Istituto Regionale di Ricerca, *Famiglie e assistenti familiari. Analisi dei bisogni e delle risposte nell'incontro domanda/offerta*, rapporto finale di ricerca, Project Leader D. Gregorio, Milano, 2008

¹² *Ivi*, p. 80

¹³ *Ivi*, p. 81

¹⁴ S. Pasquinelli, G. Rusmini, *Il punto sulle badanti*, in Network Non Autosufficienza (ed.), *L'assistenza agli anziani non autosufficienti in Italia, 4° Rapporto. Tra crisi e ripartenza*, Maggioli Editore, Santarcangelo di Romagna, 2013, p.96

- scarsa disponibilità di tempo libero per gli assistenti familiari, impegnati abitualmente in forme di co-residenzialità;
- non scontata disponibilità delle famiglie datrici di lavoro a concedere permessi per ragioni formative;
- provenienza estera della maggior parte degli assistenti familiari, con tendenza a fare riferimento abituale alla propria comunità di appartenenza e non a contesti specializzati e dedicati per avere indicazioni su come procedere in caso di situazioni igieniche, relazionali, sanitarie, alimentari particolari che dovessero presentarsi;

iniziano ad essere sperimentate forme di supervisione ed accompagnamento *on the job* che possano costituire le basi per un processo di certificazione delle competenze.

A proposito di certificazione delle competenze, in diversi territori ci si sta attivando non solo in termini riflessivi ma anche attraverso procedure concrete verso un riconoscimento; esistono forme di accreditamento della professionalità acquistata sul campo che consentono l'iscrizione a banche dati per l'intermediazione domanda-offerta pubblico-privato-terzo settore¹⁵, o che permettono il riconoscimento di crediti per la partecipazione a corsi di qualificazione professionali quali quelli per A.S.A. ed O.S.S.¹⁶.

L'accompagnamento, la formazione, la supervisione *on the job* costituiscono una prospettiva davvero interessante non solo per la progressiva qualificazione delle professionalità impegnate a domicilio con le persone anziane, dando così maggiori garanzie alle famiglie e partendo da un dato di competenza acquisita sul campo che non ha alcun senso trascurare, ma anche ai fini di una maggiore organicità del sistema di *welfare* sussidiario. In questo modo viene lasciato largo spazio di autonomia e iniziativa alle famiglie, la persona anziana ha modo di permanere presso il proprio domicilio¹⁷, e questo sistema nucleare non resta autoreferenziale ma si interfaccia con un contesto più ampio che fornisce, in ottica sussidiaria, possibili risposte a domande e bisogni che via via si modificano nel tempo.

Oggi, rispetto alla correlazione domanda e offerta e agli aspetti contrattuali del lavoro domiciliare si opera, attraverso numerose esperienze locali, per non lasciare sola la famiglia che, ricordiamolo, non è né un'azienda né un consulente del lavoro; dalle Province ai Centri per l'Impiego, dai Sindacati ai Consorzi di Cooperative, il tentativo di rendere più sinergici ed interrelati i vari e complessi aspetti che caratterizzano il lavoro di assistenza familiare è in atto, tuttavia la poliedricità delle figure professionali e degli enti che stanno tentando questo coordinamento è frutto e segno di una articolazione istituzionale che, a volte, invece di avvicinare le famiglie rischia di portarle a ricacciarsi nel sommerso, preferendo per la selezione del collaboratore il passaparola e 'radio giardinetto', peraltro potenzialmente ottimi canali di comunicazione e reperimento di

¹⁵ *Ivi*

¹⁶ A.S.A.: Ausiliario Socio Assistenziale; O.S.S.: Operatore Socio Sanitario

¹⁷ La permanenza presso il proprio domicilio viene qui concepita come opzione percorribile assumendo l'integrazione del lavoro dell'assistente familiare, al bisogno, con altre figure professionali dedicate, oggi nella maggior parte dei territori garantite dal servizio A.D.I. (Assistenza Domiciliare Integrata) che possono intervenire in caso di bisogni specifici e anche temporanei: post-acuzie, cure infermieristiche per patologie tipiche da allettamento, definizione del piano nutrizionale in caso di passaggio ad alimentazione con sondino o tramite P.E.G. (Gastrostomia Endoscopica Percutanea per nutrizione enterale)

risorse, e ricorrendo ancora ad accordi finanziari non trasparenti, anche in relazione alla condizione di soggiorno del lavoratore, come abbiamo visto spesso di origine straniera.

E' come, in fondo, se si stabilissero due circuiti paralleli: uno istituzionale, organizzato in filiera, compatto e un po' autoreferenziale (non è così immediato per le famiglie intercettarlo, anche se la percezione e l'intenzione dell'ente è esattamente opposta); l'altro comunitario, informale, a volte serio ed efficace, a volte rispondente a criteri più familistici o gerarchici che professionali, certamente del tutto autoreferenziale (le comunità etniche, infatti, spesso sono molto compatte).

Se, dunque, a livello formativo esiste qualche opportunità affinché chi voglia qualificarsi attraverso moduli standard verso la professione dell'assistente familiare possa farlo, ancora troppo carenti sembrano essere le forme di accompagnamento e supervisione in corso d'opera, così importanti quando, come accade nella maggior parte dei casi, la persona di origine straniera non 'sceglie' la professione preparandosi ad essa a monte, ma coglie questa opportunità come quella più concreta e praticabile per acquisire un sostegno economico e uno spazio abitativo, e solo in seconda battuta si trova alle prese con i problemi concreti che caratterizzano l'intervento assistenziale domiciliare. E' la realtà che detta le condizioni, e quando non è un a priori a guidare le scelte, ma un incontro delle proprie istanze con le circostanze, occorre poter cogliere le opportunità che si presentano senza però saltare 'senza rete'.

Come ben espresso in altri contributi della Rivista, è poi indispensabile, per chi opera in contesti relazionali come quello familiare e domiciliare, sviluppare, curare, riflettere sulla relazione interpersonale che si viene a creare, percependola non come tramite per poter effettuare le giuste cure igieniche, sanitarie e assistenziali, ma come dimensione principe del proprio compito lavorativo. Se ci si assume il compito della cura educativa, in essa trovano spazio anche i bisogni di assistenza; se, viceversa, si concentra la propria attenzione prioritariamente sulla dimensione assistenziale pura, essa potrebbe rischiare di determinare una deriva meccanicista e funzionalista dell'intervento, così da perdere di vista lo scopo fondamentale di ogni relazione educativa, che è non tanto il benessere quanto l'essere l'uno per l'altro occasione di crescita e di direzione verso il compimento di sé, anche nell'età anziana, ed anche nella sofferenza.

Facendo infine riferimento alle prospettive future, a partire da dati attuali e proiettivi¹⁸, è prevedibile che in futuro per la cura educativa domiciliare della persona anziana non si preveda più soltanto la formula dell'assistente familiare coabitante *full time*, ma nascano forme collaborative ed integrate che prevedano la presenza di più assistenti familiari (almeno due), di nazionalità italiana, che si relazionano con la medesima persona anziana. Il lavoro ripartito è possibile e disciplinato dall'art. 8 del succitato CCNL, secondo il quale due lavoratori regolarmente assumibili assumono in solido l'adempimento di un'unica obbligazione lavorativa. Ciascuno dei contraenti resta personalmente e direttamente responsabile dell'adempimento dell'intera obbligazione lavorativa, e collabora allo svolgimento del compito comune in misura percentuale e secondo vincoli di solidarietà. Questa nuova strutturazione lavorativa, ancora poco praticata, prevede la necessità di una comune formazione dei lavoratori, affinché, nel rispetto delle singole persone e professionalità, non sia in capo alla persona anziana la gestione di modalità

¹⁸ S. Pasquinelli, G. Rusmini, *Le badanti lombarde e la crisi*, LombardiaSociale.it, 24 ottobre 2013 <http://www.lombardiasociale.it/2013/10/24/le-badanti-lombarde-e-la-crisi/>, ultima consultazione 10 giugno 2014

troppo differenti di relazione e assistenza, e sia bensì compito professionale dei lavoratori e di chi li coordina garantire un linguaggio ed uno stile personale ma condiviso nei suoi elementi essenziali, costitutivi ed antropologici.

E' possibile quindi, nello scenario che abbiamo seppur brevemente tratteggiato, prevedere forme di accompagnamento che valorizzino il lavoratore, riconoscendone ed incrementandone la professionalità anche in termini riflessivi e relazionali, portando un beneficio non solo a livello personale e familiare, ma anche comunitario e sociale?

Coordinamento e formazione per gli assistenti familiari: un nuovo e necessario scenario formativo

Sintetizzando gli elementi riportati nel contributo, si rileva che i dati statistici e demografici relativi al territorio nazionale ed europeo indicano un progressivo ed esponenziale incremento non solo della percentuale di popolazione costituita da anziani, ma anche e soprattutto del numero di anni vissuti nell'anzianità.

E' indispensabile, quindi, che coloro che operano con le persone anziane non esercitino atti routinari, ma acquisiscano e attuino una sensibilità e una pratica educativa che metta al centro la persona, nel pieno rispetto della sua dignità, intimità, e libertà, anche laddove sussista la necessità di assistenza.

La variegata provenienza, cultura, sensibilità, professionalità che caratterizza oggi in Italia il panorama degli assistenti familiari e domiciliari, rischia di costituire un fronte tanto numericamente considerevole, quanto professionalmente frammentato, esposto a fenomeni di *burn out* e non sempre orientato alla valorizzazione delle competenze della persona anziana.

Si rende quindi sempre più evidente la necessità di figure professionali che sappiano accompagnare in chiave formativa il delicato compito svolto dagli assistenti domiciliari, allo scopo di consolidare una professionalità che va sostenuta ed aggiornata nel tempo e di coordinarne opportunamente l'impiego, contribuendo così ad una qualificazione ed ottimizzazione delle risorse.

Una figura che abbia competenze nell'accompagnare gli assistenti a giudicare in modo riflessivo e professionale l'esperienza che stanno vivendo, che aiuti la maturazione di uno sguardo e di un linguaggio comune tra operatori, che sappia indirizzare opportunamente le famiglie nella ricerca delle risposte più personalizzate, e non standardizzate, alle loro richieste specifiche. Occorrerà che essa disponga di competenze anche nell'ambito della gestione delle risorse umane, della rilevazione del bisogno, del *matching*, della gestione dei servizi integrati e del diritto del lavoro.

Si tratta di una figura tuttora assente dal panorama formativo italiano, ma è questo ciò di cui il sistema del *welfare* sociale che opera sul territorio in ottica sussidiaria necessita¹⁹.

La formazione dell'assistente familiare, che immaginiamo sempre più situazionata e relazionale, non può limitarsi all'acquisizione di conoscenze tecniche, pure importanti, ma

¹⁹ Si vedano a questo proposito gli atti, *in press*, relativi al *Convegno L'assistente familiare in Italia, dalla formazione ai problemi sociali e di integrazione*, tenutosi a Roma l'11 giugno 2014, promosso dall'Università Cattolica di Roma, Dipartimento di Geriatria, Neuroscienze ed Ortopedia, in collaborazione con Italia Longeva, Rete Nazionale di Ricerca sull'Invecchiamento e la Longevità Attiva e CEPSAG, Centro di Ricerca per la Promozione e lo Sviluppo dell'Assistenza Geriatrica, Policlinico Gemelli

deve promuovere una visione e una pratica degli interventi rivolti agli anziani improntata alla cura educativa e non al mero accudimento assistenziale. Al domicilio, infatti, è importante che l'assistente non si sostituisca a colui o colei cui dedica il suo lavoro, ma viceversa valorizzi quanto più possibile la storia, l'esperienza, il *know-how* della persona anziana, e per far questo dovrà dare tempo all'ascolto e all'attenzione personale, dovrà riconoscere che è preferibile un pasto meno veloce ma preparato e consumato insieme, o un abito magari meno comodo da far indossare ma preferito da chi lo indossa, in un continuo scambio relazionale che costituisce, al fondo, il cuore del compito dell'assistenza familiare. Questa prospettiva, tuttavia, deve tenere in conto ed armonizzare le differenze culturali esistenti tra l'anziano e l'assistente, e degli assistenti tra loro; questo diviene possibile solo attraverso una formazione/supervisione *in itinere*, pensabile solo a partire da una stretta alleanza tra le realtà formative, lavorative e di servizio del territorio.

Chi potrà incarnare un profilo siffatto, immerso nell'esperienza ma con contezza delle ottiche di sistema e degli andamenti sociali, capace di favorire lo sviluppo di una cultura dei servizi all'anziano che, a partire dalla centralità della persona umana, possa permeare i livelli formativi, organizzativi e professionali del personale coinvolto? Non certo chi si improvvisa tale bensì chi, partendo da una solida formazione ed esperienza di base, voglia qualificarsi maggiormente.

L'Università degli Studi di Bergamo, a partire da tutte queste considerazioni, ha da quest'anno accademico rivolto la sua attenzione al mondo degli anziani istituendo il Curricolo per Educatore nei servizi per gli anziani, all'interno del Corso di Laurea in Scienze dell'Educazione, e il Dipartimento di Scienze Umane e Sociali diretto dal Prof. Giuseppe Bertagna sta progettando, con le realtà del territorio, un Corso di Perfezionamento per 'Formatore e Coordinatore per assistenti familiari e per educatori nei servizi per anziani'. Se è interessante prefigurare che aderisca ad un percorso formativo di tal fatta il professionista, sia esso assistente familiare con esperienza, educatore professionale, psicologo o assistente sociale, che desideri perfezionarsi, immaginando anche forme di sviluppo autonomo della professione, altrettanto sfidante è prevedere che siano le realtà stesse del territorio, dalle Cooperative ai Consorzi, dalle Parti Sociali alle Fondazioni, che decidano di investire sulla qualificazione del proprio personale, sostenendone il percorso formativo e aprendo così nuovi spazi professionali creativi, efficaci e coerenti con lo scopo di un'ottimizzazione delle risorse umane ed economiche.

Un percorso di perfezionamento, non a caso ideato in ambito accademico, dovrà saper coniugare una riflessione epistemologica serrata con una declinazione concreta; un approfondimento delle conoscenze fondative in termini pedagogici, antropologici, filosofici relativamente alle dimensioni della relazione e della cura, con un dinamismo operativo volto al coordinamento delle assistenti e ad una loro formazione continua in situazione.

Per questa ragione, è importante che la formazione non si risolva nelle aule, ma preveda forme di tirocinio sul territorio, che possono a loro volta costituirsi quali percorsi formativi, progettati e supervisionati nel corso di perfezionamento, rivolti agli assistenti familiari.

Quali le tematiche che potranno sollecitare la riflessività sulla peculiarità relazionale e pedagogica del lavoro dell'assistenza familiare, ma anche sull'articolazione dei vari aspetti professionali che ne costituiscono la declinazione pratica?

Sarà importante affrontare elementi base di demografia e sociologia per conoscere l'analisi storica e le proiezioni future del fenomeno invecchiamento; conoscere le attuali

politiche di indirizzo europee e nazionali in tema di *active aging* e la legislazione regionale; incontrare le opportunità e i servizi del territorio per le persone anziane e l'esperienza del *cohousing* sociale come nuovo scenario di residenzialità e domiciliarità; possedere conoscenze sull'invecchiamento, le sue patologie e le pratiche di salute; presidiare gli aspetti contrattuali, normativi, amministrativi ed interistituzionali dei servizi; aver presente la prospettiva interculturale e il tema del bilancio delle competenze, e così via.

Ma tutte queste conoscenze a poco varranno se non si fonderanno su radici assai più solide e decisive della questione, che riguardano, appunto, la dimensione relazionale e, quindi, educativa. Ecco allora che occorrerà riflettere sul tema dell'integralità della persona umana, che rimane tale anche in caso di importante compromissione delle sue funzioni esecutive; andranno coltivate capacità di ascolto e di conoscenza autentica; riconosciuto il corpo nella sua liminarietà, come confine e come luogo di incontro tra sé e il mondo; valorizzata l'importanza della narrazione e della memoria, e di una comunicazione che sappia utilizzare codici anche non verbali. Senza trascurare il rapporto con la famiglia della persona anziana, i vissuti di possibile frustrazione e *burn out* dell'assistente e, grande assente dell'attuale sistema mediatico e culturale, il tema della morte. La prospettiva tanatologia è all'ordine del giorno nella relazione con l'anziano, e non è possibile non tenerne conto, introducendo sistemi di rimozione che falsificano e artificializzano quanto di più umano esista. Tanti, poi, i temi più apparentemente di dettaglio, spesso trascurati nei moduli formativi standardizzati, ma i cui relativi vissuti intrecciati spesso fanno la differenza nella relazione: il senso del pudore, il sentimento della vergogna, la malinconia, il mantenimento nella persona anziana dell'esercizio del prendersi cura delle piccole cose, il tempo, e lo spazio di vita...

Come si vede, temi fondanti, grandi, che passano attraverso il modo in cui si tocca una persona, attraverso come la si guarda o come a lei ci si rivolge. Aspetti che, se curati, segnano quella differenza sostanziale tra assistenzialismo e cura educativa che abbiamo sottolineato essere decisiva nel lavoro dell'assistente familiare²⁰.

La formazione stesa dovrà prevedere non solo la presenza di formatori esperti sul campo, oltre che di docenti universitari, ma anche la presenza stessa di persone anziane che, come tali, sappiano mettere bene in evidenza le caratteristiche proprie di questa età della vita, e sottolineare quanto anche 'in situazione' da una persona anziana sia possibile apprendere, in un rapporto di reciprocità e scoperta.

Un assistente familiare ben integrato, solido culturalmente ed umanamente, in costante relazione con la famiglia della persona assistita e con la comunità interprofessionale, non potrà che porsi quotidianamente le domande che le tematiche suaccennate evocano, e rendersi conto che non da soli esse possono essere affrontate in modo umano e ragionevole; l'assistente familiare che, invece, si ritrova sradicato dalla sua cultura di origine, solo, preso dall'emergenza e catapultato in un lavoro del quale non conosce le coordinate né tecniche né culturali, non deve essere lasciato a sé stesso nell'affrontare le incognite che incontra; una buona formazione rispettosa dei suoi temi e spazi di lavoro, unitamente ad un accompagnamento professionale organico che faciliti una sua piena integrazione personale e sociale è un compito che non possiamo non assumerci affinché tutti gli attori impegnati, dalla famiglia che sceglie di avvalersi di un assistente familiare, all'assistente stesso e, soprattutto, alla persona anziana, siano messi

²⁰ A. Potestio, F. Togni, *Bisogno di cura, desiderio di educazione*, La Scuola, Brescia, 2012.

nelle condizioni di poter dare il meglio di sé, ovvero di essere pienamente persone non solo ontologicamente, ma anche in un presente storico fondato su una storia, e spalancato al futuro.

Cristina Casaschi

Ph.D. student in "Formazione della Persona e Mercato del Lavoro",
Università degli Studi di Bergamo

Ph.D. student in "Human capital formation and labour relations",
University of Bergamo