



SEDE

00187 ROMA
VIA LOMBARDIA 30
TEL. 06.42.035.91
FAX 06.484.704
e-mail: uilca@uilca.it

pagina web: www.uilca.it

UILCA – UIL CREDITO, ESATTORIE E ASSICURAZIONI

Aderente a UNI Global Union

UFFICIO STUDI – ROMA

“INVECCHIARE ... LAVORANDO”: LA GENERAZIONE OVER 50 E OVER 60 AL LAVORO

Ufficio Studi UILCA

LUGLIO 2012

1. INVECCHIAMENTO E LAVORO : ASPETTI BIOMEDICI, GERONTOLOGICI E SOCIO-ECONOMICI

Le più accreditate teorie biomediche e gerontologiche oggi concordano nel ritenere scientificamente “scorretto” considerare i *lavoratori anziani* come costituenti un *gruppo unitario*.

“L’umanità – è stato osservato – invecchia in una sorprendente varietà di modi, a seconda dello status sociale, dell’istruzione, della storia biografica, dello sfondo culturale, delle malattie pregresse, etc....E’ quindi impossibile parlare degli “anziani” come se essi costituissero un gruppo unitario, o stabilire politiche presupponendo che possano essere adeguate per tutti. Idealmente, si dovrebbe tener conto , per ciascun caso, delle variabili specifiche individuali “¹.

Fatta questa doverosa premessa – di importanza primaria per ogni azione messa in campo da aziende e OO.SS. al fine di affrontare costruttivamente il problema dell’invecchiamento sul lavoro – può tuttavia essere opportuno fornire una preliminare definizione di cosa si intenda per *“invecchiamento”* e coglierne alcune caratteristiche essenziali in ambito lavorativo. Una buona definizione – a nostro avviso- è quella offerta dal gerontologo ungherese LADISLAS ROBERT: *“L’invecchiamento è caratterizzato dall’incapacità progressiva dell’organismo di adattarsi alle condizioni variabili del suo ambiente “².* E questa “incapacità progressiva” di adattamento, a livello di funzioni fisiologiche, si manifesta attraverso concomitanti processi di *atrofia* (diminuzione del volume del tessuto) e di *sclerosi* o *fibrosi* (invasione del tessuto da parte di *fibre connettive*, che comporta la modificazione della sua struttura e del suo funzionamento). Più specificatamente, per quanto attiene l’*atrofia*, con il passare delle età, *“praticamente tutti gli organi sono colpiti da un declino: le cellule specializzate del fegato (gli epatociti), le unità di filtrazione dei reni (i glomeruli), le ghiandole endocrine, il tubo gastro-intestinale, il muscolo cardiaco e anche il cervello “³.* Parallelamente, è agevole osservare a microscopio (fenomeno della *sclerosi* o *fibrosi*) una preponderanza dei

¹ Cfr. *Vivere e “curare” la vecchiaia nel mondo* (a cura di A.GUERCI e S.CONSIGLIERE), Biblioteca di Antropologia della Salute, Erga Edizioni, 2002, pag. 42.

² L. ROBERT, *L’invecchiamento – Fatti e Teorie*, Il Saggiatore, 1997, pag. 16 (Ed.orig. Flammarion, 1995).

³ *Ibid.*, pp. 18-19.

tessuti connettivi (ad es. macromolecole quali *fibre di collagene* e di *elastina*) a scapito della parte funzionale degli organi (*parenchima*).

Tali modificazioni organiche – fa osservare il prof. LADISLAS ROBERT – comportano profonde e pericolose ripercussioni: “*nel muscolo cardiaco, l’indebolimento del tessuto muscolare così come la predominanza delle fibre di collagene, componente principale del tessuto connettivo, sono considerati responsabili delle aritmie che diventano frequenti con l’età e possono provocare arresto cardiaco e costituire una grave minaccia per la circolazione sanguigna*”⁴.

Più o meno contemporaneamente, si possono sviluppare anche patologie riconducibili alla *fibrosi del fegato*, al deterioramento delle funzioni renali (*diabete di tipo II*), all’ “ispessimento” delle arterie, con un significativo aumento della pressione arteriosa (*Ipertensione arteriosa*: patologia in forte crescita tra i lavoratori dei paesi industrializzati , su cui oggi si stanno misurando anche gli economisti, oltreché i cardiologi ed i gerontologi)⁵.

Sull’*invecchiamento cerebrale* (ovviamente di importanza fondamentale per monitorare da parte aziendale le capacità operative del singolo lavoratore anziano) vari studi epidemiologici e gerontologici concordano nel ritenere che, con il passare del tempo, si registra nel lavoratore un sensibile declino di molte *funzioni cognitive* (misurabile in termini di perdita di *neuroni* al giorno) ed una conseguente riduzione della capacità mnemonica, di acquisizione di nuove nozioni, nonché di reazione all’impulso nervoso (*riflessi rallentati*); ma sottolineano altresì che tale declino può essere parzialmente temperato proprio dal “tenere in allenamento il cervello”: esercitando cioè la memoria, il calcolo, la concentrazione, la partecipazione attiva a progetti di formazione permanente (*on-the-job formal training*).

A quanto finora evidenziato, in particolare la definizione di *invecchiamento* come perdita di adattabilità dell’organismo alle condizioni variabili della struttura psico-fisica individuale e dell’ambiente (si pensi solo alle continue modificazioni dell’organizzazione del lavoro trainate dalla I.C.T. nelle banche/assicurazioni), si accompagna il talvolta sottovalutato problema della *malattia* e della *cattiva salute* degli anziani sul lavoro: non solo la loro ma anche, con il trascorrere degli anni, dei loro congiunti. E’ il cosiddetto *fenomeno del caregiver* . E’

⁴ Ibid., pag.20.

⁵ La stretta connessione tra ipertensione arteriosa e benessere individuale/ collettivo è attentamente indagata in D.G.BLANCHFLOWER e A.J.OSWALD, *Hypertension and Happiness across Nations*, february 2007, consultabile sul web.

stato stimato che il numero di coloro i quali pur lavorando sono quotidianamente occupati anche ad assistere un proprio parente anziano (padre, madre, etc.) aumenta in Italia di circa 10.000 unità all'anno, ed una volta su quattro ad assistere è un over-60 enne.

D'altra parte, il tema della *malattia* e della *precarietà nella salute* ricorre sempre più spesso nei dialoghi tra lavoratori anziani e prossimi alla pensione, costituendo un motivo in più di ansia, di distress e innescando talvolta fenomeni depressivi di difficile gestione. Così il sociologo GIOVANNI GASPARINI sintetizza il problema: *“E' soprattutto nella condizione anziana che si sperimenta la carenza di salute, e la malattia diventa un riferimento forte e continuo nella percezione personale e nella stessa relazione sociale”*⁶.

In tale contesto, iniziative imprenditoriali ed istituzionali sui problemi dei lavoratori anziani, in specie in Italia, hanno riguardato finora (per altro più che opportunamente) le tematiche del welfare *per* gli anziani (benessere sociale), ma, in modo molto più sfumato il problema del welfare *degli* anziani (benessere soggettivo e, particolarmente, benessere sul luogo di lavoro). Scrive il sociologo ENRICO PUGLIESE: *“Gli anziani sono percepiti essenzialmente come utenti di servizi, come beneficiari di assistenza, anche come soggetti attivi rispetto alla partecipazione alla vita sociale, ma non come lavoratori”*⁷.

Da qui - secondo alcuni - il paradosso che investe il lavoratore anziano: soggetto ed oggetto (si pensi appunto agli operatori del settore credito/assicurazioni) di spinte centrifughe e centripete contrapposte. *“I lavoratori anziani sono sottoposti a due richieste contraddittorie: da un lato “dare spazio ai giovani” per alleggerire i costi aziendali e consentire il ringiovanimento delle organizzazioni; dall'altro lato di pensionarsi più tardi per alleviare gli oneri della previdenza. Due richieste incompatibili che non valorizzano le ulteriori potenzialità degli over 50 e confermano la visione negativa del loro ruolo lavorativo”*⁸.

L'allungamento *per legge* dell'età lavorativa implica pertanto, oggi assai più che ieri, la capacità, a livello individuale, di attrezzarsi adeguatamente anche a livello psico-fisico per affrontare seriamente e serenamente (seguendo il noto adagio latino: *dura lex, sed lex*) le inevitabili innovazioni organizzative che le aziende predisporranno in

⁶ G.GASPARINI, *Tempo e vita quotidiana*, Edizioni Laterza, 2001, pag. 108.

⁷ E.PUGLIESE, *La terza età – anziani e società in Italia*, Il Mulino, 2011, pag. 98.

⁸ Così in: *Over 50: un patrimonio da valorizzare – un obiettivo primario di FBA* (a cura di P.SCARDILLO), Fondo Banche e Assicurazioni, 2011, pag.23. Il volume contiene un'esauriente analisi, sia da parte aziendale che sindacale, del tema affrontato in questa breve nota.

concerto con le OO.SS. e, a livello collettivo (istituzioni, enti bilaterali, ASL, OO.SS. etc.), di trovare gli strumenti più efficaci per superare la contraddizione, *“più stridente in Italia ma comune a tutti i Paesi in diversa misura – come fa osservare ROSANNA SANTONOCITO – tra la “active ageing society”, con una permanenza sempre più lunga della persona nella vita attiva... e la necessità di un ricambio generazionale che apra le porte del lavoro ai giovani”*⁹. Secondo un sondaggio Adecco di alcuni anni fa, il 54 % delle grandi imprese europee (ma in Germania si arriva al 70 %) considera la “sfida demografica” una delle più importanti problematiche socio-economiche da affrontare, per imprese e istituzioni; più o meno come quella della globalizzazione (55 %) e dell’innovazione tecnologica (58%). Per tale sfida, aziende creditizie/assicurative e OO.SS. devono trovarsi pronte, tenendo ben presente – come da più parti sottolineato – che l’*invecchiamento lavorando* è cosa ben più complessa che l’*invecchiamento fisiologico tout court*. Ad esempio, studi effettuati recentemente dall’Agenzia Spaziale Europea (ESA) hanno evidenziato che un astronauta in orbita in soli sei mesi “invecchia” l’equivalente di dieci anni a terra!¹⁰.

2. L’ INVECCHIAMENTO ATTIVO SUL LUOGO DI LAVORO TRA OPPORTUNITA’ E LIMITI

Il 2012 è stato dichiarato dall’ U.E. “ *Anno europeo dell’invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni*” e, per tale occasione, sono fioriti gli studi, peraltro di matrice soprattutto aziendale, in tema di “gestione dell’età” sui luoghi di lavoro, al fine di dar corpo ad atteggiamenti e comportamenti *positivi* (cosiddetto “*approccio proattivo*”) nei confronti dell’invecchiamento al lavoro e per la valorizzazione delle capacità professionali dei lavoratori anziani. E’ stato contemporaneamente sottolineato il “pericolo” che molte imprese (anche nel settore creditizio/assicurativo), con una scarsa consapevolezza dei problemi connessi all’invecchiamento dei propri dipendenti, affrontino il problema attivando scarse risorse finanziarie e marginali iniziative di ristrutturazione organizzativa. Al contrario, solo attraverso una attenta comprensione dell’invecchiamento sul lavoro

⁹ R.SANTONOCITO, *Over 50, “buone” opportunità*, Il Sole 24 ore, 6 ottobre 2008, pag. 8.

¹⁰ Riferito da B.MONTIBELLER, *Gestire la longevità*, in *Kos*, n.268 / 2008, pag. 70.

come *opportunità* e come possibilità di *valorizzare* le professionalità acquisite nel tempo, è possibile fare di esso un momento di crescita individuale e collettiva e non un ulteriore elemento di contrazione della produttività aziendale e di fragilità nell'equilibrio psico-fisico individuale. Su questa linea di tendenza, uno dei massimi esperti internazionali di "invecchiamento attivo", il prof. JUHANI ILMARINEN (Centro Ricerca Gerontologica dell'Università di Jyväskylä - Finlandia), in un recente lavoro ¹¹ mostra uno spiccato ottimismo in merito alle potenziali opportunità che oggi si aprono per i lavoratori anziani: *"La partecipazione attiva al mondo del lavoro è un importante fattore positivo che favorisce l'invecchiamento attivo. Ogni generazione ha i suoi punti di forza e di debolezza; i punti di forza dei lavoratori anziani dovrebbero essere individuati meglio e utilizzati affinché questi lavoratori diventino una preziosa risorsa sui luoghi di lavoro..."* ¹².

La capacità lavorativa può essere, in questo contesto, studiata attraverso un modello (*Work Ability Model*) – elaborato dallo stesso ILMARINEN – e addirittura "misurata" mediante un indice (*Work Ability Index – WAI*). L'obiettivo finale viene così esplicitato: *"To identify key areas that can be influenced to reduce barriers to a life in work"*. Al fine di questa nota è tuttavia sufficiente ricordare da una parte che – in base all'accennato studio di ILMARINEN e al relativo indice WAI – *"circa il 30 % dei lavoratori di sesso maschile e femminile oltre i 45 anni di età mostra un calo pronunciato dell'indice WAI"*, dall'altra che la capacità lavorativa dei dipendenti anziani varia in misura consistente a seconda del settore economico-produttivo di appartenenza: è bassa nei settori metallurgico, agricolo, dei trasporti e dei servizi sociali. Di contro, *"i settori che offrono la migliore compatibilità tra lavoro e risorse individuali sono l'elettronica, le telecomunicazioni, così come i settori bancario e assicurativo"* ¹³.

In media – osserva ILMARINEN – circa il 15-30 % dei 45enni ha un punteggio dell'indice WAI assai basso, per cui *"questi rischiano di perdere la loro capacità lavorativa a meno che non vengano prese le necessarie azioni preventive e correttive"*. Come operare, soprattutto preventivamente? Le indicazioni che provengono dallo studio citato

¹¹ J. ILMARINEN, *Promuovere l'invecchiamento attivo sul luogo di lavoro*, consultabile sul web. Il saggio contiene una ricca bibliografia sull'argomento. Sul sito Comcare-Australian Government lo studioso finlandese viene descritto come *"...highly regarded in Finland and internationally for his research, development and pioneering in ageing and the quality of working life"*.

¹² Ibid., pag 2.

¹³ Ibid., pag 4.

sono assai esplicite : *“la riduzione del carico del lavoro fisico, l’introduzione di brevi pause tra i processi lavorativi e la valutazione dei rischi per la salute quando si pianificano i turni di lavoro e le forme di impiego flessibili, sono tutte misure a favore del fattore età...Ma il modo più semplice per individuare nuovi bisogni e modi di ridefinire l’attività lavorativa è quello di chiedere ai lavoratori anziani come vorrebbero cambiare e migliorare il proprio lavoro. Un’altra opzione utile è quella di ripartire le prestazioni di lavoro tra lavoratori giovani e anziani, utilizzando i loro diversi punti di forza “*¹⁴. Un fattore cruciale – a nostro avviso - è inoltre quello relativo alla possibilità per i lavoratori anziani di *“trasferire”* il bagaglio delle proprie conoscenze e competenze professionali acquisito con gli anni alle nuove generazioni entrate da poco nel mondo del lavoro. Nel settore finanziario tale *“trasferimento”* appare un’esigenza imprescindibile anche per migliorare la *performance* aziendale. Si tratta quindi, sintetizzando, di ridefinire e riformulare una *nuova* organizzazione del lavoro bancario/assicurativo in grado di valorizzare il ricco e corposo contributo di conoscenze e di competenze specifico dei lavoratori over 50 enni.

Ha scritto l’economista GIOVANNI PADRONI: *“Piuttosto che negare la specificità, uniformandola a standard predeterminati, un corretto atteggiamento deve mirare alla sua valorizzazione, dando vita ad un ambiente favorevole in cui tutte le forme di soggettività possano esprimersi e interagire sinergicamente tra loro, con effetti positivi in termini di formazione. L’azienda che si rivolge ad un mercato diversificato può avere come decisiva forza competitiva la capacità di rispecchiare il mosaico della società”*¹⁵. E nel variegato *“mosaico della società”* va individuato, collettivamente (imprese, istituzioni, OO.SS) e non solo individualmente, quale ruolo può svolgere il lavoratore anziano.

L’argomento dell’anzianità sul luogo di lavoro si presta pertanto ad essere affrontato sia attraverso i tradizionali strumenti organizzativi (ritagliare uno *spazio-anziani* all’interno della struttura-azienda) sia , più intelligentemente, - come fa notare VITO PEPE, Segretario Nazionale UILCA – *“ attraverso un approccio bilaterale”* in cui l’ovvio riferimento è il Fondo FBA dove *“lo strumento della bilateralità diventa progettualità e politica concreta”*¹⁶. E’ strategico quindi, se si vuole seguire questa

¹⁴ Ibid., pag. 6.

¹⁵ Cfr. G.PADRONI, *Organizzazione, formazione e management delle specificità*, Realtà Nuova, n. 4/2004, pag.31.

¹⁶ *Over 50: un patrimonio da valorizzare – un obiettivo primario di FBA*, op. cit.; intervento di V.PEPE, pp.71- 76.

direzione, rafforzare le politiche formative delle banche/assicurazioni rivolte ai lavoratori anziani, in particolare la *formazione permanente* che veda però tali lavoratori anziani in una posizione e con una prospettiva – come prima si osservava- non *passiva* bensì *proattiva*.

Per concludere. Diversa organizzazione del lavoro che tenga in debito conto la vulnerabilità psico-fisica del dipendente anziano – sommariamente indagata nel paragrafo 1 della presente nota – collegata ad una *formazione permanente* che veda il lavoratore anziano non solo “fruitore” di nuove conoscenze ma lui stesso “fornitore” alle nuove generazioni di nuovi input conoscitivi potrebbero essere in grado di migliorare non poco le attuali deludenti *performances* di banche e assicurazioni e ripristinare l’efficienza di tutta la catena di costruzione di valore. Si tratta di attivare, nell’ottica *bilaterale* e della *condivisione* prima richiamata, sistemi organizzativi e formativi capaci di migliorare la produttività del lavoro, a tutte le età, ma sempre nel rispetto delle specificità individuali. Come ha scritto il prof. PADRONI: “*Se in passato la capacità di “collegare” le persone era essenzialmente connessa alla “forza” della burocrazia, le realtà attuali e prospettive enfatizzano l’importanza di “condivisione”, partecipazione a “set” di rapporti a molte facce, alleanze strategiche, iniziative incrociate...*”¹⁷. Tra le iniziative incrociate prioritarie – come UILCA – inseriamo certamente lo studio attento e puntuale, a livello bilaterale, dell’invecchiamento sul lavoro nonché la presenza costruttiva della nostra Organizzazione per far sì che tutti coloro che, ultra 50 anni e ultra 60 anni (*dura lex, sed lex*) si troveranno ad operare nel settore creditizio e finanziario non debbano rappresentare una generazione fragile e sola.

¹⁷ G.PADRONI, op. cit. pag. 32.

APPENDICE

Sul tema della presente nota abbiamo chiesto l'opinione di un esperto della materia. Con questo contributo intendiamo pertanto aprire una discussione su tale importante problematica

INVECCHIARE ... LAVORANDO

Intervista al Dott. Silvano Posillipo

Psicoanalista A.M.E. dell'Associazione Mondiale di Psicoanalisi e della Scuola Lacaniana di Psicoanalisi. Formatosi come psicoanalista a Milano, Roma, Barcellona.

Da anni si occupa di clinica, in particolare applicata ai problemi del disagio e dei sintomi contemporanei.

D. Dott. Posillipo, il 2012 è stato dichiarato dall'U.E. “Anno europeo dell'invecchiamento attivo e della solidarietà tra le generazioni”. Ci chiediamo e le chiediamo: è realmente possibile - a suo avviso – costruire oggi una “solidarietà intergenerazionale” in grado di contrastare individualismi ed egoismi così fortemente presenti nella società e nell'economia ?

R. Vorrei rispondere sì, è possibile, ma non sarei del tutto coerente e nemmeno farei del mio meglio se mi accordassi con il motivetto attuale che vuol farci ballare nell'idea dell'armonia tra le genti o le generazioni.

Per prima cosa bisogna ricordare che lo scontro, anche violento alle volte tra generazioni (comprese quelle familiari), sono necessarie per allenare i giovani alla leadership: luogo soggettivo che viene messo alla prova; se fosse concesso, regalato, non sarebbe vera gloria e genererebbe insicurezza.

Una recente inchiesta ci mostra che la terza e la quarta età non sono disposte a rinunce per far occupare i giovani. Il problema è a monte, a quando è stato confezionato un sistema economico che prevedeva il consumo fino allo spasimo, fino all'assurdo (subprime): l'anziano doveva godere come un giovane, permettersi uno stile di vita elevato e intanto.... pagare i debiti familiari. Quello che non è stato calcolato è quanto tutto questo costi sia al singolo che alla collettività. Sorge il grande problema dell'Occidente: poche nascite, molti anziani.

Nei secoli passati la questione veniva risolta brutalmente con la guerra, l'emigrazione, il colonialismo; gli scontri tra generazioni non avvenivano

realmente: malattie e fame uccidevano i giovani più deboli e gli anziani, soprattutto coloro che erano costretti a lavori gravosi (ricchi, filosofi, teologi vivevano quasi quanto la media di oggi, non così i nobili e i militari che potevano trovare, e dovevano farlo, una morte gloriosa sui campi di battaglia). Oggi la questione è che anziani e giovani sono accumulati nello stesso fantasma di destino: una povertà senza rispetto e senza dignità.

Ci sono però soluzioni: per prima cosa non rassegnarsi, non credere alle costruzioni immaginarie che ci costringono a rinunciare, a non lottare per i propri e altrui diritti.

Finita l'epoca del proletariato è cominciata l'epoca della fine della borghesia, non quella dell'arricchimento degli sfruttatori, spesso persone mediocri, ma abili ladri e millantatori.

D. Cosa vuol dire essere anziani ? Quando lo si diventa, da un punto di vista psicologico e psicoanalitico? Un lavoratore anziano “rischia” una caduta nel tunnel distress- depressione “tanto quanto” o “più” di un lavoratore giovane ?

R. Conosco giovani rassegnati e gretti e anziani di finezza intellettuale meravigliosa. Ogni età ha le sue qualità: i grandi matematici hanno espresso il meglio prima dei ventitrè anni. Chi darebbe oggi un marmo del valore di un milione di euro a un ventiduenne per fare una statua (come a Michelangelo)? Chi si fiderebbe di un comandante d'aereo di vent'anni? Quindi il problema non è ovviamente di età, ma di pregiudizi, cioè dell'Altro che si trova a giudicare o pre-giudicare e spesso l'opinione pubblica viene indottrinata ad arte. Il giovane è audace, l'anziano sempre arzilla: avanti, tutti al gran mercato dell'imbecillità. Un consumo spropositato di alcool e droghe per i primi, viagra e viaggi della speranza fallita nei Caraibi per i secondi.

C'è poi il dato inquietante dell'aumento smisurato delle diagnosi di depressione e dell'uso di psicofarmaci (500% in quattro anni). E' a mio avviso il segno inequivocabile del fallimento culturale e etico degli ultimi decenni del nostro sistema sociale.

Non ci sono trucchi o rimedi al vivere. Ci si attende dall'anziano che sappia godere in modo quieto e secondo disponibilità economiche e fisiche. Il fatto è che troppo spesso uomini e donne attendono (come la terra promessa) il momento in cui smetteranno di lavorare e potranno (solo allora) godere appieno della vita. Soggetti "aggrappati" al lavoro che si smarriscono perchè il lavoro lo perdono o perchè sostituiti da macchine che non si guastano e non vanno mai in ferie e quindi truffati due volte: dalle loro rinunce e dall'inutilità delle stesse. Ecco allora la richiesta di crearsi una nuova giovinezza e l'aggressività per chi ce l'ha o la toglie, ma il problema non è l'altro: il fatto è che non si dovrebbe mai vivere per il lavoro o per sopportarlo. Ciò che facciamo per sopravvivere va sempre bene, ogni mansione è

dignitosa se è ciò che possiamo fare in quel dato momento, ma vivere è altra cosa. Vivere è parlare, discutere, farsi una passione, lottare, inventare, creare, cambiare, amare e questo non ha mai età! La depressione è solo la paura di farlo... inquietudine di cui si può parlare e non da esorcizzare con trucchi da farmacia, da illusionismo scienziato per il timore di non apparire forti e brillanti come gli altri... ma quali altri!!

D. Assistiamo oggi, in Europa ed in Italia, ad un progressivo invecchiamento della forza lavoro, anche nel mondo delle banche e della finanza – soprattutto a ragione delle recenti riforme in materia pensionistica. Quali risvolti, a livello psicologico, per l'individuo che si vede “costretto” a prolungare la permanenza in ambito lavorativo e che coltivava, prima, progetti di vita legati ad un pieno possesso del suo tempo ?

R. Prolungare gli anni per giungere alla pensione ha creato molti problemi, soprattutto una nuova incertezza legata non solo all'età quanto al fatto che non si sarà più sicuri sulla data. Inoltre, relativamente ai progetti, gran parte delle prospettive si sono dovute necessariamente modificare. Sarà molto interessante sapere come gli italiani intendano gestire l'anzianità come concetto complessivo. Ormai in esso bisogna convogliare altre istanze, per esempio: un tempo il pensionato si organizzava il piccolo orto, domani potrà farlo? O dovrà investire per garantire minimi di vita a figli e nipoti? L'orto come passatempo potrebbe divenire un modo del sostentamento necessario, non hobbyistico, dell'anziano, alcune attività saranno sicuramente al centro del lavoro nei prossimi decenni: bisogna, in altri termini, pensare il lavoro come mansione legata al tempo, non alla cronologia, non solo al posto e alla funzione.

Ci sarebbero molte cose da dire e da discutere. Su questo tema siamo primitivi, pedissequamente legati allo schema servo-padrone. Bisognerebbe fare degli esperimenti. Certamente si tratta di inventare e costruire nuovi modi per la sicurezza sociale, per esempio basta vedere come si spendano cifre immani per badanti, per l'assistenza medica, quasi tutto il bilancio sanitario è legato alla vecchiaia, eppure non esistono ancora forme moderne di assicurazione e quelle che vengono offerte sono ancora di tipo monetario, non prevedono forme di servizi, non si pensa al benessere, ma solo alla sopravvivenza o alla spesa, quindi ancora, e sempre di più, bloccati sull'impasse costi/benefici (ricavi).

D. Un noto esperto di gerontologia, il prof. JUHANI ILMARINEN, in un suo recente saggio, sottolineava che ogni generazione ha i suoi punti di forza e i suoi punti di debolezza e che “ i punti di forza dei lavoratori

**anziani dovrebbero essere individuati meglio e utilizzati affinché questi lavoratori diventino una preziosa risorsa sui luoghi di lavoro”.
Condivide questa tesi ? La formazione permanente può rappresentare un utile strumento per la valorizzazione del lavoro degli over-50 ?**

R. Come dicevo prima, le qualità non hanno età; ma, attenzione, anche i difetti e le incapacità. Spesso queste ultime sono amplificate dall'assenza di formazione, spesso le virtù sono state bloccate dalle insicurezze personali, dall'impossibilità a fornirsi di strumenti conoscitivi adeguati. Paradossalmente un anziano avrebbe più necessità di un giovane di usufruire dei pc e di internet , perchè può muoversi meno e con più difficoltà, perchè mantenere relazioni sociali può salvargli la vita (e non è un modo di dire), perchè alienato dal sapere. Guardi, andare al cinema con lo sconto non basta se poi si paga caro il viaggio e si deve tornare a casa da soli.

L'idea della formazione permanente va intesa globalmente. Non si tratta solo di acquisire un sapere o trasmetterlo, si tratta di sapere a chi, da chi e come farlo. Per prima cosa le istituzioni pubbliche e le associazioni di categoria devono organizzare le persone e metterle in condizione di operare in continuità. Molti professionisti potrebbero per esempio essere utili affiancando i cittadini e gli altri professionisti, allo stesso modo artigiani, impiegati, operai, si tratta di stabilire modi e forme e soprattutto eliminare lo spettro della sottrazione, l'incubo della disoccupazione. Insomma si tratta di guardare bene dove sono i problemi, senza ipocrisie, le soluzioni si trovano e ci farebbero risparmiare parecchio, in denaro e in qualità della vita.