



Associazione NESTORE

Studio e intervento sulla transizione dal lavoro al pensionamento

Atti del Convegno

ANDARE IN PENSIONE: PROBLEMA O RISORSA?

1998 – 2008

Dieci anni di attività dell'Associazione Nestore

Milano, Giovedì, 11 dicembre 2008

11 dicembre 2008
Salone degli Affreschi – Società Umanitaria
via S. Barnaba 48
Milano

INDICE DEGLI INTERVENTI

MATTINATA

Saluto e apertura

(Amos Nannini, Fiorella Nahum, Ezio Casati) p. 5

Introduzione

(Dante Bellamio per Duccio Demetrio)..... p. 9

Modelli di invecchiamento attivo in Europa:

pensionamento e politiche di intervento *(Dragana Avramov)* p. 12

Ricerca “Dieci anni di Nestore: risultati e testimonianze dei soci”

(presentazione e considerazioni finali: Sergio Tramma, Fiorella Nahum).. p. 23

Alessandra Caserini..... p. 25

Dante Bellamio p. 29

Mauro Vaiani..... p. 35

Fiorella Nahum..... p. 39

Tavola rotonda “La transizione al pensionamento: problema o risorsa?”*(conduce Carla Facchini)*

Bruno Costantini..... p. 48

Francesco Marcaletti..... p. 57

Renzo Scortegagna..... p. 67

Dante Bellamio p. 75

Intervento Lino Lacagnina (Presidente CiEsseVi)..... p. 79

Interventi finali *(Francesco Marcaletti, Renzo Scortegagna, Fabio Pansa Cedronio, interventi dal pubblico)*..... p. 80

Conclusioni *(Carla Facchini, Fiorella Nahum)*..... p. 82

ALLEGATI

Questionario della ricerca	p. 86
Testimonianze dei soci	p. 92
Cenni biografici dei relatori	p. 104
Programma del Convegno.....	p 111

PRESENTAZIONE DEL CONVEGNO

Amos Nannini - Presidente Associazione Nestore e Presidente Società Umanitaria

“Gentili Signori e Signore, Sig. Ezio Casati, Assessore alla Provincia di Milano, relatori, soci, amici e partecipanti tutti,

è con vivo rincrescimento che mi vedo costretto a disertare questo incontro molto atteso e lungamente preparato, che rappresenta per me, quale Presidente dell’Associazione Nestore, il raggiungimento di un traguardo che nel 1998, pur con l’entusiasmo che ci animava per la nuova avventura che stavamo per intraprendere, andava oltre i nostri orizzonti temporali di previsione.

Sono due le cose che vorrei ricordare:

“Io c’ero”, come suona il titolo dell’articolo inserito nell’ultimo numero di Nestore Informa, e avevo, come tutti i promotori di allora e i soci fondatori che firmarono l’Atto Costitutivo dell’Associazione, la piena consapevolezza dell’impegno che ci attendeva unitamente alla speranza di fare qualcosa di nuovo e di utile per la società. Come ho scritto nella testimonianza che mi è stata richiesta: “...ricordo bene quei primi mesi in cui, conclusa la mia esperienza lavorativa, mi trovai corroso da un senso di impotenza, di smarrimento: come se fossi sul ciglio di un burrone, e non avessi alcun modo, nessuna risposta per raggiungere l’altra parte. Per questo, oggi, festeggiare i primi dieci anni dell’Associazione Nestore mi riempie il cuore, perché in questo gruppo decine e decine di persone hanno ritrovato la loro dimensione, hanno superato l’impasse di sentirsi persone vuote, totalmente inattive, come se per loro la vita mancasse di significato”. Quanto detto riflette in pieno il mio modo di sentire

*La seconda cosa che vorrei ricordare è che nel lungo percorso dei 10 anni trascorsi, più di una volta le difficoltà affrontate e il disagio (economico, di spazio e di risorse) con cui ha lavorato il gruppo che ha portato avanti in modo del tutto volontario le attività dell’Associazione fino ad oggi, mi ha preoccupato circa la continuità del nostro progetto. Rendo pertanto pieno riconoscimento alla tenacia, alla professionalità e alla dedizione con cui i nostri amici hanno lavorato per la realizzazione di un’idea che era sicuramente un’**idea forza** ma, come tutte le buone idee, se resta un’enunciazione sulla carta ha poche possibilità di incidere per modificare la realtà e lasciare traccia di sé, ma resta una bella utopia.*

Il legame tra la Società Umanitaria (della quale sono Presidente), con l’Associazione Nestore, si è fatto nel corso degli anni più stretto e sinergico relativamente alle attività progettate e realizzate da quest’ultima, e da questo ne è derivato certamente un beneficio reciproco.

L’Associazione Nestore è una piccola realtà, ma simbolicamente indicativa di ciò

che si può fare assieme quando si lavora con comunità di intenti e con buoni propositi, per una buona idea.

Dieci anni sono un traguardo raggiunto, ma sono soprattutto un punto di partenza per ulteriori avventure da vivere e portare avanti allargando le collaborazioni, le sinergie, l'ascolto ai problemi

Mi risulta che il Ciessevi, che è un grande attore non profit nella realtà sociale milanese e non solo, nonché sponsor dei corsi realizzati dall'Associazione, si stia muovendo oggi decisamente verso progetti di inclusione sociale delle fasce più fragili. Rientrano in queste fasce i pensionati e i pensionandi, oggi, come 10 anni fa, sempre più frequentemente estromessi a forza dal mercato del lavoro, a volte senza pensione e senza tutele e con una lunga vita da vivere davanti a sé.

Mi auguro che la preparazione al pensionamento, l'accompagnamento verso attività sociali e verso attività di volontariato che sono la "mission" istituzionale dell'Associazione Nestore, potranno essere soggetto attivo di questo grande progetto per il futuro.

Con questo messaggio augurale, rinnovo i miei ringraziamenti a tutti coloro che ci hanno sostenuto e ci sono stati vicini in questi anni, e lascio a Fiorella Nahum, vicepresidente e vera anima dell'Associazione che ha guidato e condotto fin dal 1999, l'incarico di rappresentarmi in questo Convegno".

Fiorella Nahum - Vice-presidente Associazione Nestore

Ringrazio il nostro Presidente, purtroppo assente per motivi improcrastinabili, per questa lettera ci incoraggia a proseguire il lavoro verso il futuro per una continua crescita dell'Associazione.

Gli obiettivi che questo convegno persegue sono impliciti nel programma della giornata:

- 1) vogliamo guardarci dentro e fare un bilancio delle attività che abbiamo realizzato in dieci anni di percorso.
- 1) vogliamo verificare e confrontarci con quanto accade fuori di noi (in particolare in Europa) in relazione all'interrogativo del titolo: il pensionamento è un problema o una risorsa?

Mi auguro che questa giornata possa darci qualche risposta. Non mi dilungo oltre perché il tempo è molto stretto, ma desidero ringraziare a titolo personale uno per uno i componenti del gruppo che hanno lavorato con me fin dall'inizio, nel disagio del nostro piccolo spazio, per la realizzazione e lo sviluppo delle attività associative e di questo evento: Jenny Barbieri, Giovanna Bellasio, Giancarlo Bonghi, Alberto di Suni

(conosciuto da tutti i soci e i corsisti), Fabrizio Ferrari, Giancarla Spitaleri.

Voglio anche ringraziare per la continuità e lo spessore del loro contributo: Dante Bellamio, Mauro Vaiani, e Giorgio Vitrotti, purtroppo assente perché ammalato; per la sensibilità ai nostri problemi Gianfranco Lucchi, Mara De Barbieri e Emira Manina; per il tangibile sostegno alle nostre attività, i nostri soci collettivi e sostenitori fra cui segnalo in particolare la Società Umanitaria, l'ALDAI e l'AUSER, e tutti quelli che ci seguono e ci aiutano: scusatemi se ho dimenticato qualcuno, ma sono davvero tanti.

Cedo ora la parola all'Assessore Ezio Casati che con onore e con piacere vediamo seduto qui con noi, e che ringrazio per essere qui.

Ezio Casati - Assessore alle Politiche Sociali, Volontariato, Terzo Settore, Attività Economiche e Formazione Professionale della Provincia di Milano

Andare in pensione, problema o risorsa? Il tema del dibattito, affrontato con grande serietà dall'Associazione Nestore, che ringrazio pubblicamente per il lungo impegno e attivismo, ci permette di allargare la riflessione in diverse direzioni: l'analisi economica del contesto nel quale i lavoratori, terminata la loro carriera, dovranno agire e il tema della socialità dell'anziano. Tralasciando gli studi e tutte le proiezioni inerenti la condizione pensionistica nella società italiana, desidero soffermarmi sul secondo aspetto: il ruolo e la ricchezza che il pensionato attivo è in grado di sviluppare, per se stesso, i suoi familiari e la comunità in cui vive. Lo spirito di chi affronta la pensione aprendosi agli altri e guardando al futuro, piuttosto che chiudendosi e guardando solo al passato lavorativo, è estremamente diverso. Questo grande desiderio di rendersi utili, promuovendo chi si ha vicino, sia esso un conoscente o uno sconosciuto, la gratuità del servizio, l'attenzione a chi è in difficoltà, la solidarietà sono una caratteristica del mondo del volontariato e dell'associazionismo, che portano con sé una stupenda ricchezza. In questo scenario, il pensionato diventa spesso protagonista di un altruismo e di una socialità determinanti, in positivo.

Questa città, Milano, e la sua area metropolitana sono un territorio con molte e complesse problematiche. Un territorio fortemente urbanizzato, con problemi economici e sociali complessi, che delineano un confine invalicabile per troppe persone. Esclusione e non integrazione rischiano di precludere una vita civile e dignitosa per tante famiglie e tante persone. Eppure questa Milano ha assunto, grazie alla sua rete dell'associazionismo e del volontariato, un ruolo di avanguardia. Abbiamo, lo dico in qualità di Assessore provinciale di Milano alle Politiche sociali e al Volontariato, un patrimonio umano di straordinaria ricchezza. A volte mi è capitato di sottolineare, ed è un pensiero non retorico ma collimante col mio sentire, che se la Provincia di Milano, o qualsiasi altro ente pubblico, dovesse chiudere per una settimana avremmo

sicuramente qualche disagio, ma se si fermassero i volontari tutti, ci accorgeremmo di una grande mancanza. Con questo voglio sottolineare quanto è importante il rapporto che esiste tra il tessuto sociale e i cittadini e il mondo del terzo e del quarto settore, del volontariato.

Permettetemi, infine, una riflessione sulla missione dell'Associazione Nestore, che ho incontrato un paio d'anni fa per la prima volta, e che esprime un progetto assolutamente innovativo. Pensare che nelle vostre immagini compare molto spesso il ponte, è emblematico. Il ponte è un segno d'unione, un segno anche di passaggio, quindi un passaggio tra una vita pienamente attiva e una che giunge al termine del periodo lavorativo. Così non è per l'Associazione Nestore: chi smette di lavorare non smette di essere una persona attiva, con pensieri, desideri, progetti e attività concrete. Chi diventa pensionato rivolge le sue migliori energie per il bene del prossimo e della comunità in cui vive.

Dal punto di vista dell'impegno è un passaggio assolutamente importante ed è soprattutto importante avere un'associazione che ti può accompagnare in un percorso di superamento di una fase della vita assolutamente critica. Sappiamo tutti che le statistiche ci dicono quanto la popolazione invecchi, soprattutto nel nostro Paese. Dobbiamo porci il problema della "qualità" di questa fase della vita e quali sono le prospettive, che sono grandi. La motivazione, molto forte, lo ripeto ancora, deve portarvi ad essere protagonisti nella società. La domanda da porsi alla vigilia della pensione deve essere: quanto si può fare in aiuto degli altri? La risposta, siano essi compagni co-generazionali, o invece appartenenti ad un'altra generazione, è sempre la stessa: si può fare tantissimo. Pensiamo a quanto sono fondamentali per la persona il luogo in cui vive e la formazione ad un mestiere o ad una professione, tema che affronto spesso in quanto nella Provincia di Milano ricopro anche l'incarico di Assessore alla Formazione Professionale. Pensate, dunque, alle potenzialità e ai risultati che il vostro attivismo può dare attraverso un passaggio generazionale nei confronti dei giovani: un enorme bagaglio di competenze e conoscenze, umane e lavorative, che non vanno perdute, ma si trasmettono alle future generazioni. Ci sono esempi meravigliosi, soprattutto nelle scuole di formazione professionale della Brianza, ad esempio i restauratori, chi fa le imbottiture dei salotti, chi fa lavori meccanici. Quanta passione c'è in quel corpo docente che non ha una laurea alle spalle, ma ha un grande mestiere da trasmettere, tanto importante e tanto utile, non solo per chi ne è destinatario, ma anche per l'economia di questo territorio.

Concludo il mio apporto al convegno ringraziandovi per l'invito, augurandovi una felice celebrazione per i 10 anni compiuti e soprattutto formulando l'augurio che nei prossimi 10 anni la vostra Associazione sia sempre attenta a questa realtà che

rappresentate: affinché Nestore continui ad essere sempre aperta, come lo è attualmente, nei confronti della società e dei bisogni umani. Grazie ancora e buon lavoro.

Dante Bellamio - Docente presso la facoltà di Scienze della Formazione, Università di Milano Bicocca

A questo punto era previsto l'intervento di Duccio Demetrio, che, come voi sapete, è Professore di Filosofia dell'Educazione all'Università degli Studi di Milano Bicocca, ma che, ai tempi in cui nacque l'Associazione Nestore, era professore di Educazione degli Adulti. Si scusa di non essere presente, gli sarebbe piaciuto, perché quando nacque l'idea di Nestore, una delle culle dove questa idea crebbe e si alimentò, fu proprio la cattedra di Educazione degli Adulti. Nell'ambito dell'età adulta il pensionamento era l'unica transizione che non veniva considerata come importante, tanto che ad essa non si dedicava nessuna forma di intervento educativo, come invece avveniva, per esempio in altri Paesi, pochi peraltro, dell'Europa.

Invece era un'idea importante. Quindi la collaborazione si rese necessaria, perché pensavamo che la transizione al pensionamento dovesse essere preparata. Nestore nacque sulla base dell'idea che nella realtà, non solo italiana, quando le persone smettono la loro vita di lavoro, questo viene spesso fatto coincidere con il termine della loro vita attiva e della loro presenza nella società. Una società, orientata prevalentemente sul "produrre", accantona nel nome del produrre anche il "vivere" e comincia ad avere meno interesse per i pensionati. Queste persone si trovano a cambiare improvvisamente la loro condizione sociale e quindi si trovano di fronte a un futuro che devono riprogettare. Per i più fortunati questo non rappresenta un problema, per molti invece è una situazione, spesso solo iniziale, ma che talvolta si protrae, piena di inquietudine e addirittura di disagio. L'idea che avevamo era che queste situazioni di disagio potessero essere evitate attraverso un'apposita preparazione.

La seconda idea era che molto spesso le persone - la ricerca qualche dato su questo punto ce lo fornisce - quando si ritirano dal lavoro sono ancora piene di energia e di volontà di vivere. Sono portatrici di esperienze accumulate nel passato: ricordava non a caso l'Assessore Casati l'importanza della trasmissione dei saperi, che oggi avviene sempre meno, "tra poco nessuno più innesterà piante", perché non c'è più nessuno che insegni l'innesto; ne consegue che chi si ritira dal lavoro è ricco di esperienza, di capacità, di una vita vissuta dal punto di vista professionale ma anche dal punto di vista umano. Il "pensionato" si identifica con quello che nel passato era considerato il "saggio", colui che poteva dare consigli e insegnamenti senza mai sovrapporsi alle vite dei giovani, che invece devono percorrere le proprie con coraggio, facendo le loro scoperte. Ignorare questa realtà è anche uno spreco di risorse sociali.

Nestore, perciò, nacque da un lato per far fronte al bisogno individuale di rivalorizzare la propria vita, al di là del fatto che essa si inquadrasse in un contesto di lavoro e in un momento in cui le persone tendevano a recuperare il loro tempo e la loro libertà e, in secondo luogo, come tentativo di non trascurare risorse che avrebbero e dovrebbero essere utili per la società. Nestore ha portato avanti questa idea, l'ha realizzata e sperimentata negli anni e questo coincide con un concetto di età adulta che non ha un inizio, non ha una fine - se non quella ineluttabile che ci aspetta tutti e che sarà tanto più serena quanto più avremo la coscienza di aver lasciato una buona traccia di noi, cosa importante, (come ricordava Amos Nannini). Questo passaggio si inserisce in una continuità di vita che non va interrotta e non è giusto interrompere, né dal punto di vista delle consapevolezza individuali, né dal punto di vista della considerazione sociale: è un'opportunità di recupero di nuove dimensioni vitali sia sul piano personale sia sul piano sociale.

Da qui nasce la considerazione che questo percorso di transizione venga visto come un periodo di riflessione che può portare alla scoperta e alla valorizzazione del "sé", che altri contesti o altri condizionamenti, (tra cui quello dell'azienda, del lavoro e della vita organizzata), molto spesso non ci consentono di fare.

Molteplici furono gli apporti che portarono alla nascita dell'Associazione Nestore. Corrado Morozzo, in una delle sue innumerevoli visite in Europa alla ricerca di temi importanti per l'AISTP (Associazione Italiana di Studio e Trasferimento della Professionalità), incontrò il "Gruppo Socrates", che con i finanziamenti di un progetto europeo stava esaminando la possibilità di inserirsi nel tema della preparazione al pensionamento. Ce lo propose attraverso la AISTP. Si trattava di un'ipotesi culturale forte, ad alta valenza sociale ed educativa. È per questo che all'Università, al Prof. Duccio Demetrio, al prof. Sergio Tramma e a noi tutti piacque questa ipotesi culturale di formazione al pensionamento come una nuova assunzione di responsabilità e di progettualità: responsabilità sociale e progettualità individuale, da affiancare al tipo di attività che già veniva svolta, (di formazione, ma anche di aggregazione, di confronto, di interessi culturali e sociali), che finirono per sfociare nel rapporto importante fra l'Associazione Nestore e il mondo del volontariato.

Nestore è coeva con la fondazione della rivista "*Adulità*" che per l'appunto si occupa della vita adulta e che nel suo primo numero pubblicò un saggio sull'Associazione. È da questa condivisione di intenti che nasce per esempio la collaborazione tra l'Associazione Nestore, il CIESSEVI, la Libera Università dell'Autobiografia di Anghiari, e che si svolge il corso Mnemon per il recupero delle dimensioni del presente, del passato e del futuro nella vita delle persone.

Il fatto che ci siano poche, e magari non famose, Associazioni, che durano 10 anni

perché hanno dietro di sé idee forti, è importante in un momento in cui diminuisce lo spazio che il contesto e l'ambiente sociale, politico e culturale concedono alle iniziative di crescita e di sviluppo individuale. È importante perché consente una riflessione critica su di sé e sul mondo che è alla radice delle libertà e dell'uguaglianza degli uomini.

È singolare e utile che proprio in un periodo come questo, in cui "*Life is now*" ci viene ripetuto ogni giorno – slogan che considero una bestemmia laica, nei confronti dei laici e nei confronti di chi ha fede – ci siano persone le quali pensano che la vita degli uomini e delle donne sia una cosa che ha una sua connessione molto lunga. L'arco della vita comprende sempre un presente, è vero, ma legato ad un passato e soprattutto al futuro. È importante che questo legame nasca in un'associazione di persone che al termine di un periodo di vita si propongono di ripensare al loro futuro, che considerano le transizioni non delle chiusure ma delle aperture e, come ricordava l'Assessore Casati, un "*ponte*".

Di recupero e di futuro la nostra società ha bisogno (non solo noi che viviamo questo particolare esperimento) e ne hanno bisogno soprattutto i giovani per poter riaprire le prospettive del proprio futuro. Una società che oggi non prepari il proprio avvenire, anche se noi non lo vedremo, corre il grosso rischio di farlo pagare ai nostri figli e i nostri nipoti.

Fiorella Nahum

Ringrazio molto Dante Bellamio: sentire ripercorrere la storia dell'Associazione Nestore, con le parole di uno dei protagonisti è una cosa che, a noi che siamo venuti dopo, ci emoziona molto. Abbiamo cercato anche di ricostruire la storia dell'Associazione attraverso il DVD *Il Decennale 1998 – 2008*, disponibile a tutti gli interessati, al quale abbiamo lavorato in parecchi (anche con Corrado Morozzo e Mauro Vaiani), allo scopo di ricollegarci alle nostre radici. Anch'io non condivido affatto il detto *Life is now*. Mi sembra importante ricordare che questi 10 anni non nascono dal niente, nascono da radici molto lontane che noi gelosamente coltiviamo e che vogliamo mantenere.

Cedo ora la parola a Dragana Avramov, che è venuta apposta da Bruxelles per portarci il punto di vista dell'Europa in questo Convegno.

MODELLI DI INVECCHIAMENTO ATTIVO IN EUROPA: PENSIONAMENTO E POLITICHE DI INTERVENTO

Dragana Avramov - Direttore Population and Social Policy Consultants (PSPC)
Bruxelles, Esperto UE

Mi sento un po' intimidita e ringrazio per la presentazione. Prima di tutto devo scusarmi, l'italiano è la lingua del mio cuore, però non è né la mia lingua materna né quella nella quale lavoro, quindi mi scuso per tutti gli errori che farò.

Ho incontrato Fiorella Nahum un anno fa a Roma ad un Convegno Internazionale e sono stata subito colpita dall'entusiasmo e dalla visione della sua presentazione, quindi ho subito avuto un grande interesse per il lavoro che voi tutti fate con lei. Mi sembra utile inserire il vostro lavoro nel contesto dei problemi che affrontiamo a livello europeo ed esaminare le politiche che cerchiamo di attuare.

Perché l'invecchiamento attivo? In un certo senso questo concetto è venuto alla ribalta ed è entrato nel discorso politico come una specie di risposta a moltissime polemiche relative non solo al bisogno di adattare le politiche sociali ai cambiamenti dovuti all'aumento della longevità e all'invecchiamento della popolazione, ma anche ai cambiamenti delle aspettative verso gli anziani e il loro ruolo nella società.

ricerca diciamo che il concetto di "invecchiamento attivo" viene evidenziato dal piacere che le persone dovrebbero avere a continuare una vita attiva, perché durante la vecchiaia, sia lavorando più a lungo (se ne hanno voglia e se sono in grado), sia continuando ad essere produttivi dopo essere andati in pensione, l'attività svolta non deve essere necessariamente pagata e non deve generare reddito. Secondo tale affermazione o visione si presuppone che la vita attiva sia considerata positivamente da un punto di vista etico per i valori personali che apporta, quali autonomia, migliore salute, auto-stima e qualità di vita in genere. Se guardiamo il campo politico vediamo subito che alcuni responsabili delle politiche dedicano particolare attenzione al modo di utilizzare il tempo libero dopo la pensione (penso soprattutto all'Organizzazione Mondiale della Sanità), ma altri si preoccupano soprattutto delle attività economiche come partecipazione di forza lavoro.

Questo è oggi il discorso principale della Commissione Europea e negli ultimi anni si nota un incremento di interesse per quest'ultimo approccio: cioè, *tutti dobbiamo continuare a lavorare più a lungo*. Infatti moltissimi documenti dell'Unione Europea hanno il fine di promuovere l'invecchiamento attivo come innalzamento graduale dell'età di pensionamento e miglioramento della qualità del lavoro. In questo senso si parla soprattutto della qualità del lavoro e un po' meno della qualità di vita.

In realtà vediamo che nel mondo politico comincia a prevalere, o prevale già, una

specie di paura collettiva. Il *mover spiritus* principale delle politiche degli ultimi anni sembra basarsi sul timore che l'invecchiamento della popolazione, la globalizzazione e la demografia abbassino i tassi di crescita potenziale in Europa. Per ostacolare questa corrente e la pressione prevista sulle pensioni e sulle altre funzioni del sistema di sicurezza sociale, l'Unione Europea ha definito un obiettivo per dare lavoro ai cittadini e assicurarsi che rimangano al lavoro o nella formazione durante tutta la loro vita. Questa è una citazione estratta da un discorso che il Presidente della Commissione Europea, Barroso, ha presentato al Consiglio dell'Unione Europea. Questo obiettivo, tuttavia, solleva numerose perplessità e domande. Per esempio: è veramente auspicabile e realistico che i più anziani debbano lavorare? O che continuino l'apprendimento per tutto l'arco della vita? Quale dovrebbe essere il posto nella vita dei cittadini più anziani riservato al lavoro pagato?

Per rispondere ad alcune di queste domande abbiamo bisogno di uno rapido sguardo alle tendenze e ai modelli degli ultimi decenni, per quanto riguarda le attività della popolazione più anziana e di un'occhiata al futuro tramite le preferenze e le aspettative dei cittadini.

Per identificare il problema che i nostri Governi hanno, vi presento alcuni dati che illustrano il problema che la nostra società incontra oggi.

La prima osservazione è che l'evoluzione biologica, che vediamo qui come speranza di vita alla nascita, e la percezione sociale dell'invecchiamento si siano evolute verso due direzioni opposte.

Le cifre per la Germania e la Svezia illustrano chiaramente la tendenza che

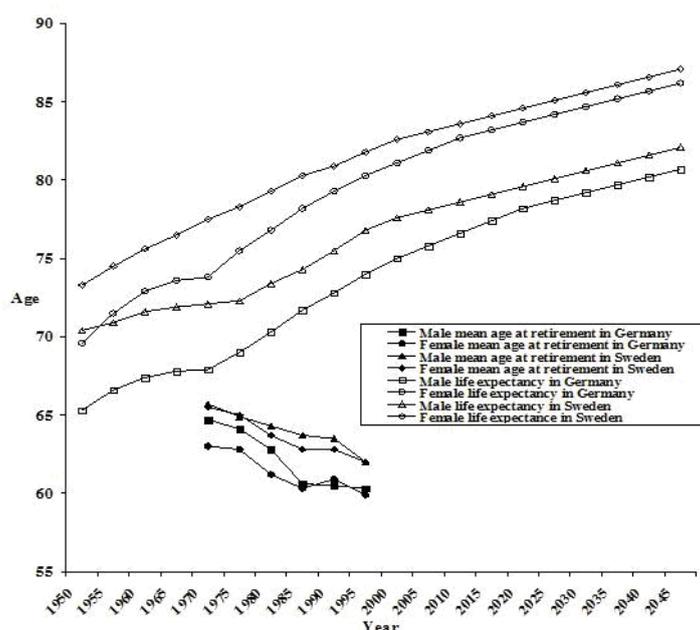


Fig. 1 - Speranza di vita alla nascita e età media di pensionamento in Germania e Svezia (Avramov 2003)

osserviamo generalmente in tutti i Paesi industrializzati, cioè vediamo un importante aumento della speranza di vita coniugato a una grande diminuzione dell'età della pensione. La speranza di vita è aumentata durante tutto il XX secolo; le cause dei decessi non sono più dovute in prevalenza alle malattie infettive bensì a un deterioramento provocato dalla senescenza. Di conseguenza vediamo che la maggior parte dei più giovani tra gli anziani, ovvero quelli di età compresa tra 65 e 75 anni, oggi raggiunge la terza età con una salute relativamente buona e la maggior parte degli anziani vive del proprio reddito, che è abbastanza garantito. La salute e il profilo socio-economico dei più vecchi tra gli anziani, ovvero dagli 85 anni in avanti, sono ovviamente meno favorevoli. Durante tutto questo periodo l'età statutaria della pensione è rimasta invariata nella maggior parte dei Paesi Europei per quasi 100 anni.

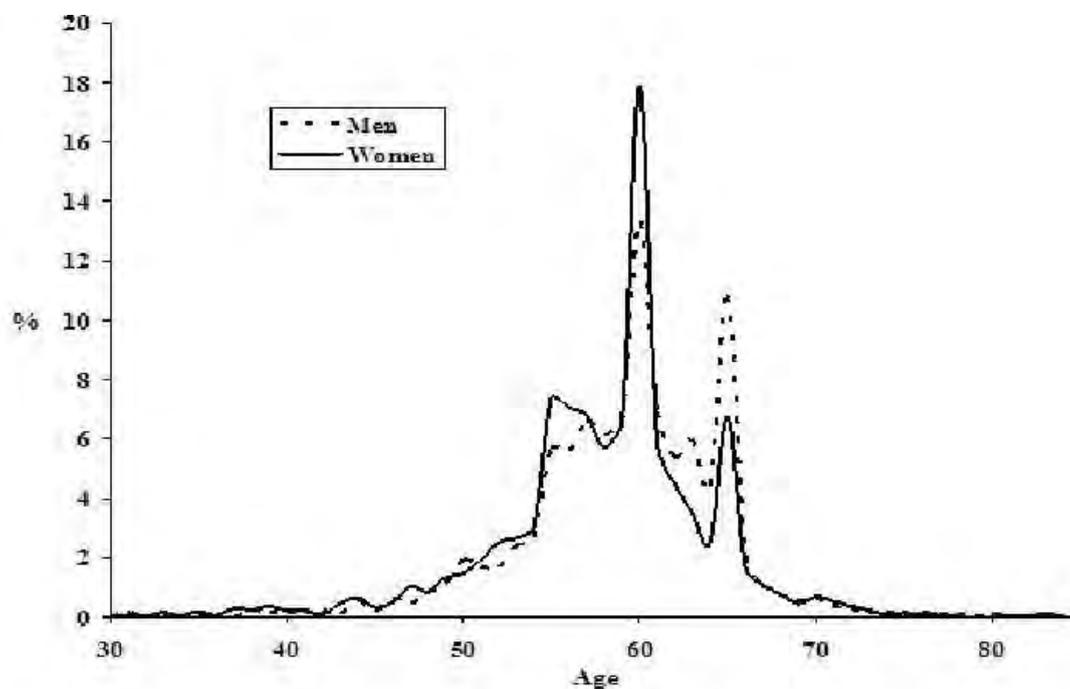


Fig. 2 - Et  pensionamento per donne e uomini, EU-15 (Avramov, 2003)

Viceversa l'et  in cui tutti hanno diritto ad andare in pensione   diminuita durante gli anni '70, gli anni '80 ed ha continuata a diminuire negli anni '90. Se guardiamo il grafico - questi sono dati comuni a tutti i Paesi Europei - vediamo che il primo picco di pensionamento   stato raggiunto gi  a 55 anni. Il secondo verso i 60 anni e dopo i 65 anni sono molto pochi quelli che rimangono attivi con un lavoro retribuito. Naturalmente vi   una notevole differenza tra i Paesi Europei.

Se guardiamo un altro indicatore, vediamo che nella fascia di et  compresa tra i 55 e i 65 anni il tasso di occupazione varia da un Paese all'altro, dal 25% al 70%, a seconda del Paese.

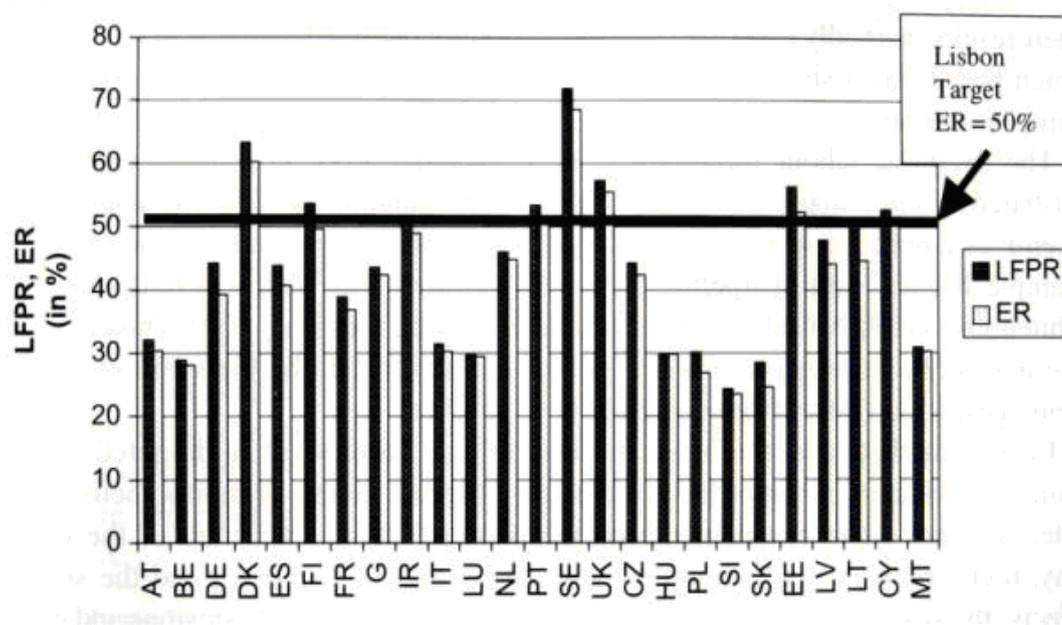


Fig. 3 - Attività economica delle persone di età compresa tra 55 e 64 anni. Tasso di partecipazione di forza lavoro (Labour force participation rates (LFPR) e tasso di occupazione (ER) (Jozwiak, Kotowska and Abramowska, 2008)

Pertanto in Europa le differenze sono enormi. L'Unione Europea aveva fissato l'obiettivo di Lisbona per i 25 Stati membri, che prevedeva di andare verso l'inclusione di almeno il 50% delle persone che tra i 55 e i 65 anni rimangono attive nel mondo del lavoro retribuito. Queste sono le realtà sociali che bisogna affrontare quando si parla di politiche sociali e di politiche del lavoro in Europa.

Se ci poniamo da un'altra angolazione e prendiamo in considerazione coloro che sono già in pensione, vediamo che la ricerca indica come, dopo il pensionamento, la minoranza della gente partecipi ad attività informali, tipo quella di accudire i figli, propri o altrui. Questo indicatore vale per tutti i Paesi Europei e nasconde un po' le singole realtà nazionali. Ma ciò che emerge è che le persone in grado di fornire questo supporto alla propria famiglia e agli altri (nipotini e altri membri della famiglia) è soprattutto quella in età di lavoro. Vediamo inoltre che nel gruppo di età compreso tra 60 e 70 anni, questo supporto è ancora importante, ma diminuisce con l'avanzamento dell'età.

Se consideriamo, invece, i dati sul tasso di "volontariato formale" - ossia quello che le persone svolgono, inquadrato formalmente all'interno di organizzazioni convenzionali, come gruppi di appoggio alle ONG, o alle varie associazioni - vediamo che le differenze di partecipazione sono notevoli a seconda dei Paesi: i dati riferiti all'Italia, per esempio, sono molto più bassi di quelli relativi ai Paesi Bassi

Osserviamo anche parecchie altre cose. Prima di tutto che il volontariato naturalmente diminuisce man mano che avanza l'età. Poi che le persone più istruite

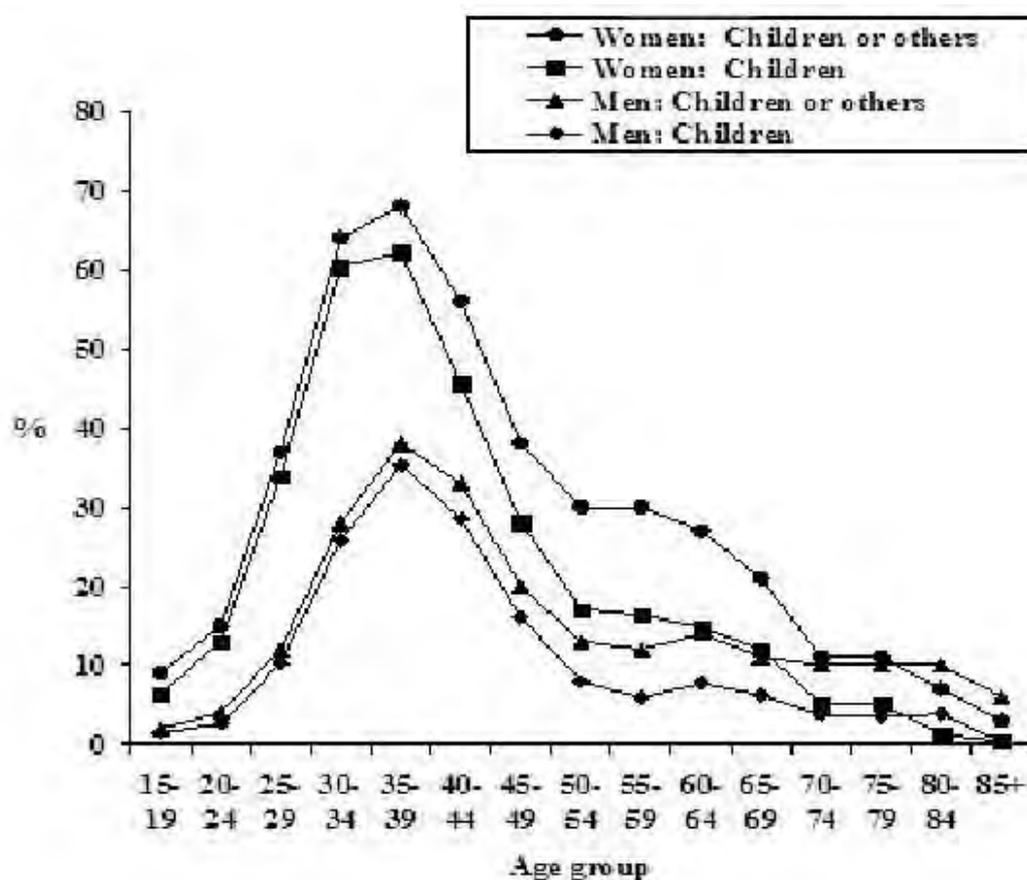


Fig. 5 - Dati sul tasso di volontariato formale, in base alle classi di età (Avramov, 2003)

sono più coinvolte nel volontariato, e che quelle coinvolte nel volontariato durante la vita economicamente attiva, continuano ad esserlo anche dopo la pensione. La ricerca conferma che sono pochi coloro che fanno un'attività di volontariato nuova dopo essere andati in pensione ed ha evidenziato che in Italia sono più numerosi i lavoratori che i pensionati ad essere attivi nel volontariato.

Quindi lo spazio per le associazioni come la vostra è enorme in tutti i Paesi ed anche in Italia.

Perché abbiamo bisogno di attivare le persone anziane? Perché se analizziamo i dati di una ricerca svolta in Belgio sull'utilizzo del tempo libero secondo l'età, vediamo che le persone che hanno superato i 66 anni sono poco attive.

Per la maggior parte del tempo - questi sono dati medi riferiti a un'ampia popolazione - le persone dedicano il maggior numero di ore al riposo, alla cura personale, allo svago, soprattutto alla televisione. Le persone si dedicano allo svago passivo, c'è pochissima attività fuori di casa. *Prendiamo per esempio l'istruzione:* il sogno che noi tutti coltiviamo è proseguire l'istruzione fino alla fine della vita. In realtà se analizziamo i dati relativi al Belgio verifichiamo che le persone dedicano solamente una decina di minuti alla settimana per continuare a imparare qualcosa di

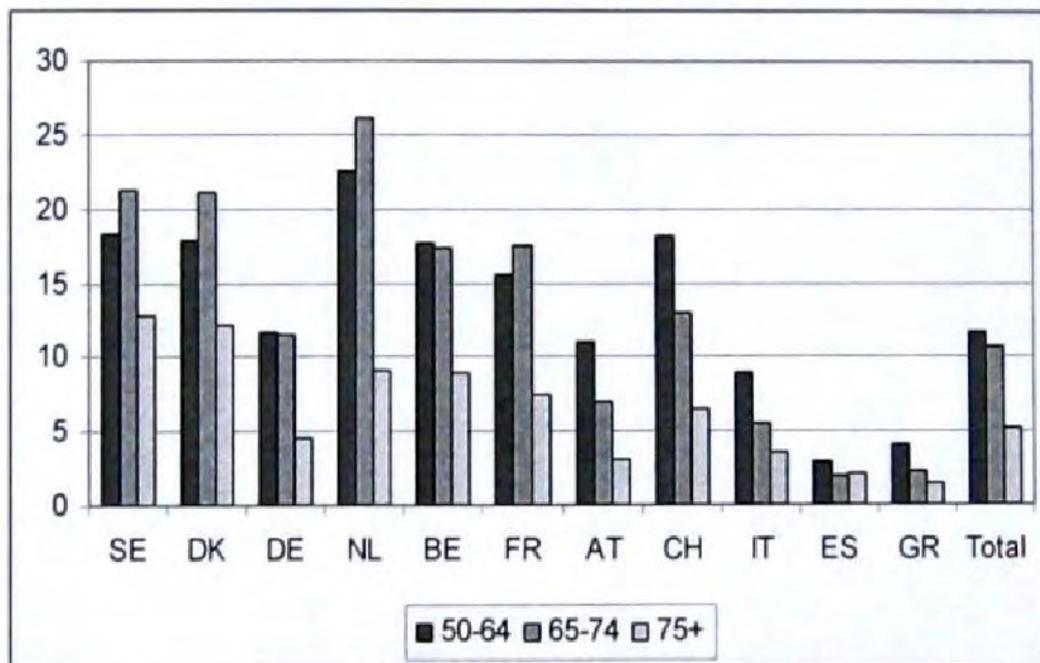


Fig. 5 - Dati sul tasso di volontariato formale, in base alle classi di età (Avramov, 2003)

nuovo. Anche la vita sociale non occupa molte ore. Perciò nella vita da pensionato predomina lo svago passivo.

Questa è la situazione oggi: da una parte la società ha bisogno di occuparsi dell'invecchiamento della popolazione, ma le persone dovrebbero lavorare più a lungo e non lo fanno. Moltissimi vanno in pre-pensionamento e quelli che sono pensionati sembra che non sappiamo veramente cosa fare del loro tempo.

Ogni volta che presentiamo la nostra ricerca ci rivolgiamo a persone come voi, attive, entusiaste, in un certo senso, quindi, c'è veramente bisogno di uscire dal nostro

Attività	Uomini		Donne	
	Età 43-65	Età 66-75	Età 43-65	Età 66-75
Lavoro remunerato	24	1	12	0,2
Lavoro casalingo e cura dei bambini	16	19	32	31
Cura personale, sonno e svago	104	123	98	113
Istruzione	0,5	0,4	0,5	0,2
Vita sociale	9	12	10	12

Fig. 6 - Numero di ore alla settimana trascorse in attività varie Belgio, Fiandre (Avramov, 2003)

guscio e cercare di raggiungere coloro che stanno a casa e guardano la televisione. Non ho bisogno di convincere voi dell'utilità del volontariato, ma siete voi che dovete lavorare con le persone per cambiare questa situazione.

Diamo un'occhiata al futuro, rivolgendoci al mondo del lavoro. Abbiamo condotto una ricerca in 14 Paesi Europei e una delle questioni che abbiamo posto era: *qual è l'età prevista per la pensione e quale sarebbe l'età che voi preferireste?*

	Età prevista	Età preferita
Uomini	65	60
Donne	60	57
< Istruzione secondaria	60	55
Istruzione secondaria	62	60
> Istruzione secondaria	65	60
Categoria per redditi		
1 (basso)	60	55
2	62	59
3	63	60
4	63	60
5 (alto)	62	60

Fig. 7 - Età della pensione prevista e preferita (Avramov & Cliquet, 2008)

Vediamo che le persone prevedono di andare in pensione più o meno all'età corrispondente a quella di legge; non sembra si siano accorte del fatto che i Governi intendono aumentare l'età, ma la cosa più interessante è il fatto che in media tutti vorrebbero andare in pensione molto prima. Le persone meno istruite vogliono andare in pensione presto, coloro con un grado di istruzione più elevato sono disponibili a lavorare un po' più a lungo. Se consideriamo anche le categorie per reddito vediamo che i lavoratori con basso reddito vogliono andare prima in pensione, quindi si tratta un fenomeno socio-economico.

Considero importante questo indicatore perché non soltanto ci dice *chi* e *l'età* alla quale si vorrebbe andare in pensione, ma anche molto *sullo stress* e *sulla disillusione* del mondo del lavoro.

I giovani oggi preferiscono andare in pensione ancora più precocemente di noi e dei propri genitori, che già creano un problema perché sono andati in pensione troppo presto.

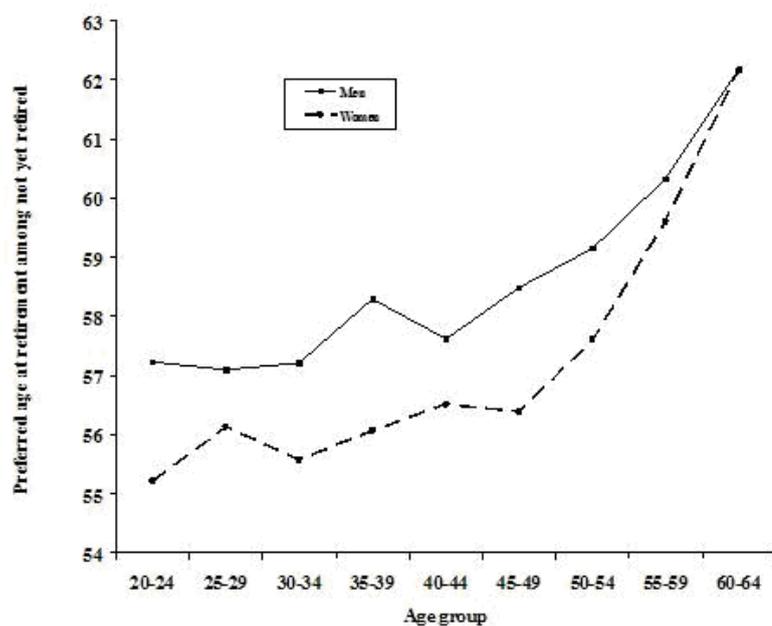


Fig. 8 - Et  auspicata per la pensione tra le persone che non lo sono ancora (Avramov & Cliquet, 2008)

Quando abbiamo raccolto questi dati chiedendo ai giovani di 20-24 anni a che et  sarebbero voluti andare in pensione, abbiamo riscontrato che parecchi rispondevano: 30-35 anni. Mio marito, che si occupava di questa banca dati, diceva: ma guarda quei cechi, quei polacchi, quei fiamminghi hanno sbagliato a dare la risposta: e invece no, abbiamo visto che i giovani di 25 anni sperano o vogliono o hanno il sogno di andare in pensione a 35 anni. Cos  arriviamo a queste medie che sono molto basse. Pertanto se i politici vogliono riformare l'et  legale del pensionamento devono occuparsi anche di riformare il mondo del lavoro, perch  ovviamente c'  paura, stress, disillusione che comportano molti ostacoli da superare.

Non bisogna negare anche il fatto che per i pi  anziani ci sono problemi legati alla salute: la vecchiaia porta un certo numero di svantaggi e noi invecchiamo tutti diversamente.

Vediamo che una minoranza significativa di anziani dichiara di versare in cattiva o pessima salute. Queste sono informazioni dell'Eurostat, basate su dati soggettivi, che ci dicono come la gente si sente: in realt  riscontriamo che dopo una certa et  la percentuale di persone che si considera in pessima salute aumenta, ma rimane comunque una minoranza rispetto alla popolazione anziana fino all'et  di 85 anni o pi .

Dagli studi medici sappiamo che l'invecchiamento provoca un aumento delle limitazioni funzionali relative all'et : diminuzione della vista, perdita della capacit  uditiva, diminuzione delle capacit  cognitive, perdita di memoria, confusione, ecc. Spesso l'invecchiamento   associato a limitazioni funzionali multiple. Questi sono

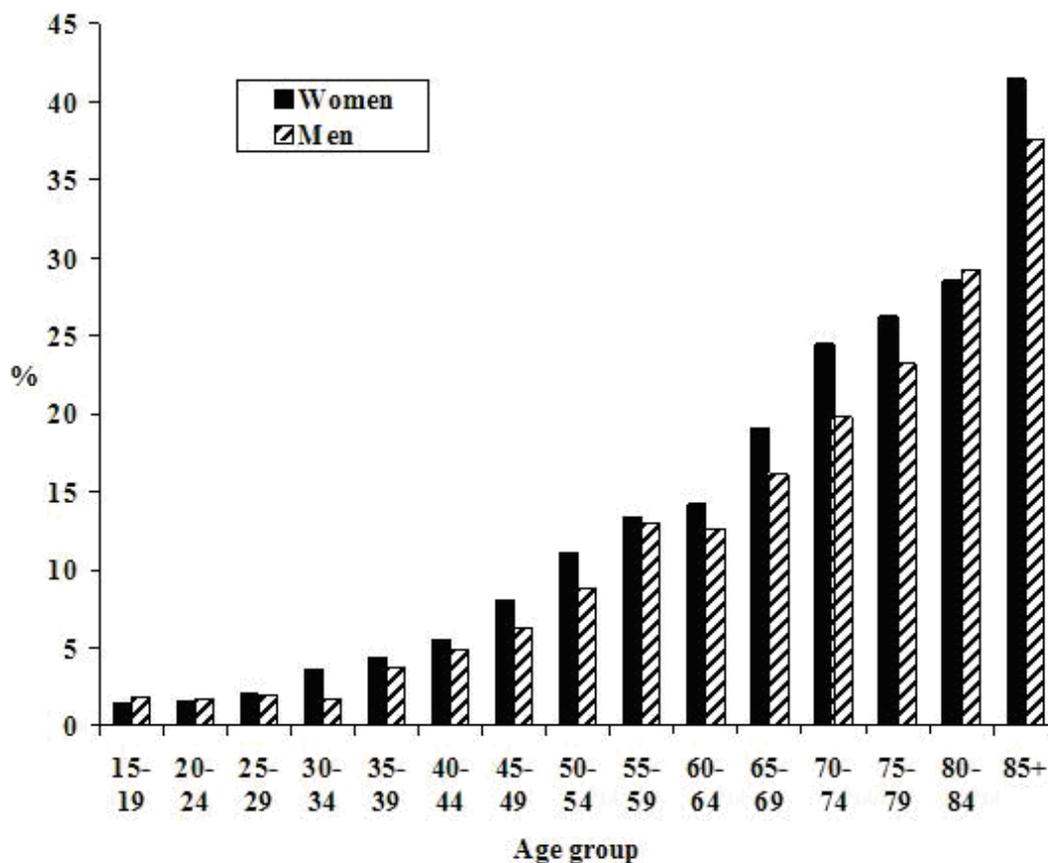


Fig. 9 - Percentuale di donne e uomini che si sentono in cattiva o pessima salute per gruppo di età (Avramov, 2002)

i dati, *ma che cosa significano per la nostra società?* Molte limitazioni funzionali relative all'invecchiamento si trasformano in ostacoli funzionali soltanto quando viene negato o non è disponibile un aiuto o un supporto. Un esempio tipico sono i miei occhiali. Sono quasi cieca senza gli occhiali perché non sono più in grado di leggere da vicino. Moltissime altre limitazioni funzionali sono di questo tipo. Quindi le sfide che si pongono possono essere identificate a livello individuale e sono legate alla percezione del proprio essere, basato sull'idea preconcetta che gli anziani non abbiano proprie capacità.

Credo che spesso gli anziani non si rendano conto del proprio potenziale. C'è anche una carenza di motivazione per migliorare le proprie attitudini, e questo lo osserviamo tra gli anziani che si chiudono in casa e passano la loro vita a guardare la televisione. C'è, tuttavia, un enorme spazio per l'azione sociale, e questo riguarda le barriere sociali. In questo caso si pone in moltissimi Paesi il problema dell'età pensionabile perché comporta la penalizzazione del pensionato che vuole continuare a lavorare oltre ad una certa età. Questa è la situazione che abbiamo ad esempio in Belgio: uno individuo che raggiunge l'età di 65 anni deve per legge andare in pensione. Se, in un caso speciale,

vuole continuare a lavorare per alcuni anni rischia di perdere la pensione: questo è un ostacolo istituzionale del tutto inaccettabile al giorno d'oggi. Abbiamo un grande problema perché i datori di lavoro sono motivati a far uscire dal mercato i più anziani, rendendo la loro vita molto difficile a 50-55 anni. Un altro ostacolo è la mancanza delle infrastrutture sociali che aiutino gli anziani a rimanere nel mondo del lavoro in condizioni più flessibili oppure a dedicarsi ad altre attività, come ad esempio il volontariato.

Una cosa importante è che a Bruxelles ci sono moltissime organizzazioni che si sono accorte che, soprattutto per le persone più anziane, l'accesso alle tecnologie dell'informazione e della comunicazione sono di importanza fondamentale. Quindi la dimensione sociale delle associazioni consiste soprattutto nelle *azioni di lotta contro la discriminazione*. Abbiamo menzionato i diritti dell'uomo: è proibito discriminare secondo l'età, però lottare contro la discriminazione vuol dire oggi lottare per rimuovere gli ostacoli. In altri termini, per le persone più anziane si apre un campo dove c'è molto spazio per le loro attività e per promuovere un *life-long-learning*, ovvero apprendere per tutto l'arco della vita secondo modalità adattate agli anziani. Questo si esprime con il "lavoro flessibile" per i lavoratori più anziani e per i pensionati. La possibilità di "tele-lavoro", *e-work*, remunerato o no, consiste anche nell'adattare le tecnologie dell'informazione e della comunicazione alle persone anziane.

A questo riguardo desidero segnalare che la Commissione Europea è molto attiva soprattutto nel promuovere e nel finanziare i progetti che hanno per scopo quello di facilitare l'accesso al web, adattato all'utilizzo delle persone anziane, sia dal punto di vista del contenuto sia dal punto di vista della forma, il contenente. Un altro campo è quello "dell'intelligenza ambientale". Si parla moltissimo delle "case intelligenti": sappiamo che dopo una certa età, e lo verificiamo in tutte le indagini svolte nei Paesi europei, le persone anziane vogliono rimanere a casa propria il più a lungo possibile e per questo hanno bisogno di aiuto. I nostri Governi si sono accorti che è molto più umano e molto meno costoso per la società investire in questi strumenti disponibili attraverso la tecnologia, per dare alle persone anziane la possibilità di rimanere a casa, utilizzando molti sensori e tecnologie atti allo scopo.

Tutto questo programma istituzionale dello Stato, dei Ministeri, delle Organizzazioni pubbliche non può arrivare a buon fine senza il coinvolgimento delle persone che sono parte di questo processo, cioè di noi tutti che ci prepariamo per la nostra vecchiaia e facciamo già parte di questo mondo.

Credo che sia molto importante e facile per lo Stato dire: "*voi volontari avete una funzione molto importante, contiamo su di voi*". Ma se lo Stato e le autorità locali vogliono veramente che il volontariato si sviluppi hanno un ruolo preponderante

nel fornire i mezzi necessari per garantire la durata nel tempo di queste strutture. Vediamo che nei Paesi ove vige una grande tradizione di volontariato, le associazioni usufruiscono di una solida struttura amministrativa che permette loro di individuare i meriti e le preferenze sia dei volontari sia degli utenti e facilita il lavoro dei volontari. Il problema è che moltissime organizzazioni, oggi, sono basate sull'entusiasmo degli individui, perciò se lo Stato non garantisce un nucleo amministrativo, spariscono con l'uscita dei padri fondatori. Sono sicura che ciò non accadrà a Nestore e che, anche se avete moltissimi problemi per continuare e per sviluppare le vostre attività, spero che le autorità locali vi diano un loro appoggio materiale e non soltanto morale.

PRESENTAZIONE DELLA RICERCA

***“Dieci anni di Nestore:
risultati e testimonianze dei soci”***

GRUPPO DI RICERCA: *Dante Bellamio,*
Alessandra Caserini,
Fiorella Nahum,
Mauro Vaiani

COORDINATORE: *Sergio Tramma*

Sergio Tramma - Professore associato di Pedagogia Generale e Sociale, Facoltà di Scienze della Formazione, Università Milano-Bicocca

Vorrei introdurre l'argomento accennando alcune cose. L'Associazione Nestore è, dovremmo dire, benemerita rispetto al tema della transizione dal lavoro alla pensione perché è stata una delle prime Associazioni in Italia che si è occupata, e tuttora si occupa, di questo aspetto estremamente importante.

Il passaggio dal lavoro alla pensione è una fase delicata, che spesso viene vista solamente in termini, per così dire economicistici, cioè badando esclusivamente ai costi del pensionamento e non viene analizzato in termini complessivi. Ad esempio, non viene colta appieno la potenzialità che persone, ancora in buona salute che cessano un'attività professionale, hanno in termini di risorse generali per il Paese, oltre che risorsa per sé.

Il pensionamento è sempre stato visto come un problema in un modo o nell'altro. Oggi noi dovremo cambiare completamente questa logica e pensarlo per alcuni aspetti come un problema, ma per altri anche come una grande opportunità. I pensionati sono risorse che si mettono a disposizione, risorse che devono essere valorizzate e che possono trovare una grande alleanza tra la cura di sé e la cura degli altri. È inutile negarlo, ci troviamo davanti al pensionamento come una transizione che sta diventando sempre più complessa, più frammentata, come prima veniva definito il lavoro dei giovani, perché stiamo progressivamente abbandonando il modello *fordista* del pensionamento, cioè il passaggio da una vita di lavoro continuativa, cumulativa ecc., a un periodo di post-lavoro. Non sappiamo quello che succederà nei prossimi anni, quando le persone smetteranno di lavorare, né in che modo lo faranno, anche perché la precedente vita professionale non è più una vita uniforme, omogenea. È importante riflettere, studiare, tentare di trovare prospettive positive per tutti. Penso che questa ricerca, come è stato dichiarato dagli autori, non abbia la pretesa di rappresentare l'universo dei pensionati, poiché si rivolge a un universo molto limitato. Tuttavia è significativa, come è significativa l'Associazione Nestore e coloro che vi partecipano, in quanto siamo davanti a un gruppo di persone, a storie di vita che ci possono illuminare rispetto alle dinamiche generali del passaggio dal lavoro alla pensione e rispetto alle potenzialità che questo passaggio può avere.

Non aggiungo altro. Darei la parola a Fiorella Nahum per chiederle il senso che ha avuto e che ha questa ricerca all'interno dell'Associazione Nestore e dei suoi progetti.

Fiorella Nahum

Ringrazio il prof. Tramma e provo a sintetizzare le logiche e il senso di questo progetto.

Abbiamo cominciato a parlare del Decennale dell'Associazione Nestore più di

due anni fa, interrogandoci sugli obiettivi che ci ponevamo e sul modo migliore per celebrarlo. Avevamo formulato alcune ipotesi circa le caratteristiche e i percorsi seguiti dai soci ed ex soci Nestore, e la relazione della Dr.ssa Avramov ce ne ha confermati alcuni e ci ha consentito alcuni confronti significativi, malgrado la piccolissima dimensione del nostro campione di rispondenti.

Mi sembra importante innanzi tutto precisare chi è il nostro universo di riferimento e chi sono gli individui che abbiamo interpellato. Si tratta di soci, ex soci e anche persone che formalmente possono non essere mai state associate a Nestore, ma che in qualche modo sono entrate in rapporto con noi partendo da un loro bisogno profondo, ad esempio frequentando uno o più dei nostri corsi, o partecipando alla costituzione e alla vita iniziale dell'Associazione, o anche associandosi solo recentemente. Questo gruppo consiste di circa 400 persone e fa parte della nostra base e della nostra storia.

Alessandra Caserini, che ha svolto una parte della ricerca, vi parlerà nello specifico di questo aspetto e vi descriverà le caratteristiche di questo campione.

Io mi limito, per ora, a precisare gli obiettivi che ci ponevamo nel realizzare questo progetto:

- fare un bilancio su 10 anni di vita dell'Associazione
- verificare l'attività istituzionale svolta da Nestore e la sua influenza sul percorso dei soci
- trarre indicazioni e stimoli per il futuro

Più semplicemente, abbiamo cercato di capire che cosa Nestore sia riuscita a dare alle persone che dal 1998 ad oggi si sono avvicinate all'Associazione allo scopo di trarne utilità e beneficio.

I risultati raggiunti, pur nei limiti di un campione esiguo ai fini di confronti allargati e di una generalizzazione statistica, sono molto significativi per offrirci una verifica delle ipotesi formulate, e offrono abbondante materiale su cui riflettere.

Vi ringrazio e lascio la parola ad Alessandra che inizierà ad entrare nel merito.

Alessandra Caserini - Ricercatrice presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Milano Bicocca

Il mio compito è quello di presentarvi qual è l'oggetto della nostra indagine e le caratteristiche del nostro campione. Lo strumento che abbiamo utilizzato per condurre la ricerca è stato un questionario, che prevedeva, come molti di voi già sanno per averlo compilato, **33 domande**, prevalentemente a risposta chiusa, suddivise in tre sezioni: *a)* la prima concernente la transizione al pensionamento; *b)* la seconda riferita al pensionamento oggi; *c)* la terza riguardante il rapporto dei soci con l'Associazione

Nestore. Queste tre sezioni ci hanno consentito di rispondere ad alcune domande di fondo.

Innanzitutto ci hanno fatto capire quali sono le caratteristiche delle persone che sono passate dall'Associazione, non soltanto i soci attuali, ma anche coloro che sono stati soci in passato. Ci ha permesso, quindi, di capire a che *target* si rivolge l'Associazione, o meglio, quale *target* riesce ad attrarre.

In secondo luogo lo scopo era quello di poter effettuare un confronto tra il periodo della "transizione" dalla vita lavorativa al "pensionamento", alla condizione di "pensionato", individuando quali sono i fattori che possono contribuire sinergicamente a una transizione "felice", rispetto a quelli che la ostacolano e che la rendono problematica.

Infine, ci ha permesso di ottenere dai soci una valutazione rispetto alle iniziative che l'Associazione ha realizzato in questi anni.

Complessivamente, pur essendo una ricerca piccola senza ambizioni di carattere scientifico, questo progetto ha comportato nove mesi di lavoro. Abbiamo iniziato a lavorare ad aprile e diciamo che possiamo considerarla conclusa oggi. La fase più operativa dell'indagine che ha riguardato la raccolta dei dati si è concentrata tra metà maggio e giugno 2008.

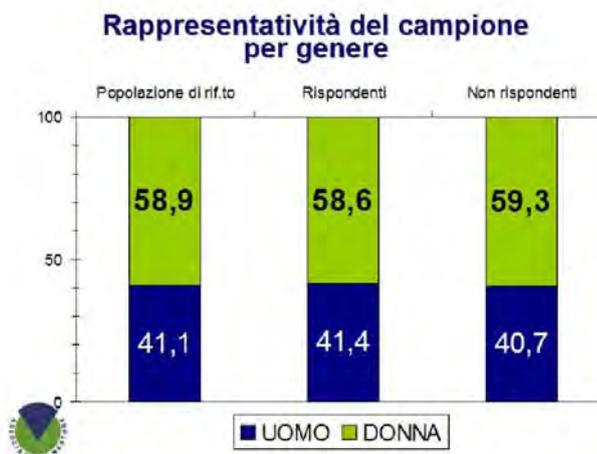
Come vi ha già detto Fiorella, avevamo a disposizione circa 400 nominativi, all'interno del nostro database, relativi a persone attualmente socie o che comunque hanno partecipato ai corsi Nestore. Ne abbiamo raggiunte e intervistate il 54%. Abbiamo ricevuto solo il 5% di rifiuti, che è una percentuale molto bassa in base alla mia esperienza. Abbiamo raggiunto circa il 60% della popolazione iniziale ma non il restante 40%: questo per ragioni di obsolescenza dei contatti disponibili, perché o l'indirizzo e-mail non era più in uso, o il numero di telefono era cambiato, o nel frattempo si erano trasferiti, ecc. Il nostro campione si è perciò ridotto a 215 nominativi. Preciso, come vi ho già detto prima, che la ricerca non ha un'ambizione scientifica di carattere generale, ma soltanto conoscitiva di quella che è la realtà specifica dei consisti di Nestore, anche perché i dati non si possono generalizzare alla popolazione dei pensionati né a livello nazionale né tanto meno a livello locale. Nella mia presentazione vi mostrerò le caratteristiche che ha questa specifica popolazione.

Circa la metà degli intervistati si è associata a Nestore negli ultimi due anni, l'altra metà, invece, si è associata negli otto anni precedenti. In particolare, abbiamo uno zoccolo duro di un 14% che si è iscritto proprio nei primissimi anni, tra il '98 e il '99, che comunque o è ancora socio o è rimasta affezionato all'Associazione tanto da voler partecipare all'indagine.

Una delle dimensioni fondamentali su cui abbiamo condotto la nostra analisi è

la dimensione di “*genere*” (domanda 22), e nel grafico si evidenzia come i rispondenti sono rappresentativi della popolazione di partenza rispetto al genere.

Infatti circa il 59% del campione rispondente è costituito da donne e rispecchia esattamente più o meno la distribuzione della popolazione di partenza, rappresentando anche coloro che non siamo riusciti a raggiungere (non rispondenti).



Vediamo adesso più in dettaglio quali sono le caratteristiche di questa popolazione (domanda 29 del questionario; v. allegato 1). Il nostro campione appartiene prevalentemente alla fascia di età tra i 60 e i 75 anni, per il 60% ha un'età che supera i 65 anni ed è composto sempre per il 60% da donne, quindi prevalgono le iscritte sugli iscritti. Se guardiamo questo dato incrociandolo con la variabile di “genere” si può notare che la quota degli uomini con un'età superiore ai 65 anni è più elevata rispetto alla quota corrispondente delle donne. Pertanto la distribuzione per età delle donne è di poco più omogenea: diciamo circa il 50% supera i 65 anni e la parte rimanente è sotto i 65 anni.

Un'altra dimensione importante rispetto alla quale abbiamo organizzato la presentazione, è quella dell'*anzianità di pensionamento*, cioè da quanti anni gli iscritti a Nestore sono in pensione (domanda 3). Circa il 60% è in pensione da minimo 10 anni. Se confrontiamo questo dato con la dimensione di genere

Composizione dei rispondenti per genere ed anzianità di pensionamento



vediamo che le donne che sono in pensione da più di 10 anni sono più numerose degli uomini.

Questo dato da un lato evidenzia che le donne, che hanno un'età media più bassa, vanno in pensione prima degli uomini, ma si può anche ipotizzare che le donne hanno la tendenza a rimanere associate o iscritte più a lungo all'Associazione.

Il dato relativo alla **distribuzione per titolo di studio** dei rispondenti (domanda 30) è importante per due ragioni. Da un lato perché dimostra quanto la popolazione sia rappresentativa dei pensionati in genere, perché il 51% è in possesso di una laurea. In generale, infatti, è più facile che risponda a questo tipo di indagine chi ha un titolo di studio elevato. Il dato rispecchia anche la composizione per titolo di studio dei soci o ex soci di Nestore, per i quali possiamo dire che circa l'86%, arrotondando, ha un buon livello di scolarità. Dall'altro in quanto la letteratura scientifica ci dice che il livello di scolarità e di istruzione influenza la modalità di percezione del periodo del pensionamento, ossia minore è il livello di istruzione più le persone non si attiveranno nella fase del pensionamento con nuove attività, viceversa, più alto è il livello di scolarità più il pensionamento viene percepito come una nuova occasione per intraprendere nuovi interessi e nuove attività. Questo dato, quindi, ci fa riflettere su come è composta la popolazione di Nestore: persone che avendo un titolo di studio alto vogliono cominciare nuove attività dopo il pensionamento.

Questo dato particolare si lega anche con quelli successivi che riguardano l'**attività lavorativa** svolta dai nostri soci prima del pensionamento (domanda 1). In generale

possiamo dire che per il 63% lavoravano nel settore privato, più gli uomini delle donne, che invece hanno una quota più elevata tra coloro che lavoravano nel settore pubblico. Questo si spiega col fatto che tra le associate a Nestore vi sono molte insegnanti, come si evidenzia nel grafico, che presenta un'analisi sul

Prima del pensionamento

	GENERE		Totale
	UOMO	DONNA	
PUBBLICO	12,6	50,9	33,7
PRIVATO	85,1	45,3	63,2
ALTRO	2,3	3,8	3,1
N	87	106	193



che presenta un'analisi sul livello occupazionale (domanda 4). Qui emerge nuovamente quanto si tratti di una popolazione particolare rispetto alla popolazione dei pensionati italiani in genere perché la quota di coloro che provengono dall'ambito dirigenziale o comunque da un'elevata posizione occupazionale è molto alta, riguarda circa il 51% degli iscritti. Ovviamente gli uomini che occupavano posizioni da Dirigente o Quadro sono più numerosi delle donne e, come già detto, si nota questo 34% di donne che provengono dall'ambito dell'insegnamento.

I dati su cui ho focalizzato l'attenzione, istruzione e livello occupazionale, sono fondamentali per interpretare i dati che seguiranno perché hanno effettivamente

ripercussioni sulle risposte relative alla modalità di percezione della fase delicata della transizione.

Adesso passo la parola al Prof. Dante Bellamio che presenterà la parte relativa alla transizione al pensionamento.

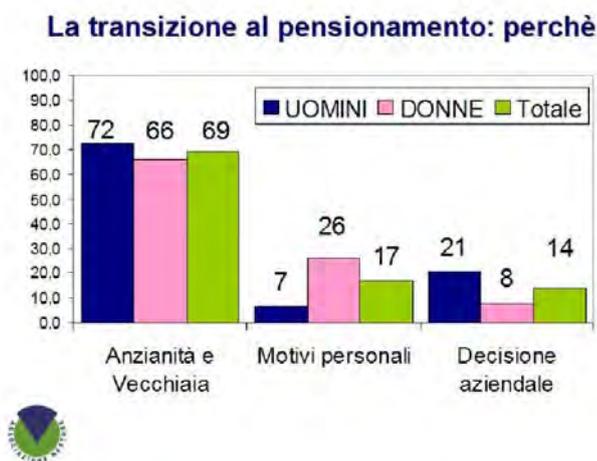
Dante Bellamio

L'indagine è stata promossa perché ci interessava sapere *come* e *quando* avviene la transizione al pensionamento, che costituisce un tema importante per la nostra Associazione. Ci siamo chiesti "quando" la gente va in pensione. Avevamo il sospetto che in Italia si va in pensione "giovani", e il gruppo dei nostri rispondenti ce ne ha dato conferma: dopo i 60 anni ci vanno meno persone. Questo aiuta il ragionamento che facevamo a proposito del fatto che a 60 anni si è ancora carichi di vigore fisico, si ha ancora la mente disponibile, si ha esperienza, quindi il discorso sullo spreco delle opportunità si riapre anche a proposito dell'età del pensionamento.

Un aspetto che ci interessava verificare nel nostro campione era quali sono i **motivi del pensionamento**.

Perché le persone vanno in pensione? (domanda 5). Vanno in pensione *quando vogliono*, *perché vogliono o perché debbono*, e *quando debbono ci vanno per limiti di età, di anzianità contributiva, di anzianità lavorativa o perché espulsi dal lavoro*.

Come era prevedibile la ricerca ha evidenziato che nella maggior parte dei casi i soci di Nestore sono andati in pensione per *anzianità e vecchiaia*. È interessante, tuttavia, vedere che c'è anche un significativo 17% di persone che in pensione ci sono andate perché lo "volevano", cioè per motivi personali. Questo dato è interessante perché ci dice anche che ciò avviene in misura molto maggiore per le donne rispetto agli uomini. Si esce anche perché accantonati o espulsi dal proprio contesto di lavoro (decisione aziendale), fatto che riguarda il 14% dei nostri rispondenti, e in questo caso sono in maggioranza gli uomini. A questo proposito qualcuno ha già sollevato il tema del rapporto tra la vita di lavoro e il tipo di transizione che avviene, la voglia, il desiderio o la possibilità di avere una transizione positiva.



Un'altra domanda che ci siamo posti è verificare che *cosa fanno* e *che cosa hanno*

Attività principale nei primi mesi

	GENERE		Totale
	UOMINI	DONNE	
CURA FAMIGLIA/CASA	12,3	28,3	21,1
VOLONTARIATO	24,7	15,2	19,4
LAVORO REMUNERATO	19,8	14,1	16,7
INTERESSI CULTURALI E HOBBIES	17,3	15,2	16,1
ALTRO	22,2	23,2	22,8
NESSUNA OCCUPAZ PREVALENTE	3,7	4,0	3,9
	100,0	100,0	100,0
N	81	99	180



principale è il **volontariato**, con il dubbio, già sollevato da Avramov in base a precedenti ricerche, che si tratti della continuazione di un'attività già in corso anche durante la vita di lavoro.

In sintesi si possono trarre le seguenti conclusioni. All'inizio della pensione le donne mettono al primo posto la cura della famiglia e della casa, al secondo anch'esse il volontariato, a pari merito con gli interessi culturali e gli hobby, - prestiamo attenzione a questo aspetto - e solo successivamente si colloca la ricerca o il dedicarsi a un lavoro remunerato. Per gli uomini è esattamente il contrario, prima di tutto abbiamo detto che c'è la tendenza a perseverare nelle cose che già si facevano, ovvero il volontariato e il lavoro remunerato. Questo è legato anche al fatto che molti dei rispondenti, - lo si legge poi nei commenti che alcuni hanno scritto - hanno lasciato il lavoro in modo soft, in modo graduale, attraverso i cosiddetti contratti di consulenza, un modo di remunerare parzialmente le persone che lasciano il lavoro.

Attività principale OGGI

	GENERE		Totale
	UOMINI	DONNE	
VOLONTARIATO	33,3	29,6	31,3
INTERESSI CULTURALI E HOBBIES	19,8	39,8	30,7
CURA FAMIGLIA/CASA	14,8	8,2	11,2
LAVORO REMUNERATO	9,9	4,1	6,7
ALTRO	14,8	14,3	14,5
NESSUNA OCCUPAZ PREVALENTE	7,4	4,1	5,6
	100,0	100,0	100,0
N	81	98	179



Usando le stesse categorie emergono aspetti estremamente interessanti. Per gli uomini il **volontariato** rimane la prima voce, ma aumenta dal 24% al 33%, per le donne gli **interessi**

fatto queste persone nei primi mesi da pensionati (domanda 14), ossia analizzare l'impatto della transizione sulla vita e sulle abitudini delle persone. Per le donne durante i primi mesi dopo la pensione la cosa più importante è **riappropriarsi della propria vita**, dedicare più tempo alla **cura della famiglia e della casa**. Per gli uomini, invece, l'interesse

Abbiamo poi posto la domanda *oggi quale è l'attività principale?* (domanda 11) - perché volevamo verificare se c'è una "storia" anche nei periodi di pensionamento. Se volevamo la prova che i cambiamenti avvengono non soltanto durante la vita lavorativa ma anche durante la vita di pensionamento, qui l'abbiamo.

culturali e gli **hobby** diventano addirittura il primo interesse, molto prima della cura della famiglia e della casa. Questo è peculiare, perché vuol dire che durante la vita da pensionato non è vero che gli interessi rimangono gli stessi, cambiano: cambiano le professioni, le abitudini, i rapporti con il contesto. Per esempio prima solo il 19% dei rispondenti era interessato al volontariato, adesso se ne occupa il 31,3%: è una modificazione notevole e solleva qualche domanda. Dato che i rispondenti sono persone che gravitano attorno all'Associazione Nestore, ci siamo chiesti se l'Associazione ha avuto qualche influenza e se aver seguito i corsi e aver scoperto questo mondo abbia aiutato le persone a progredire verso il volontariato. A me sembra un'ipotesi interessante. Mentre solo il 16% delle persone dichiarava che la sua attesa principale erano gli *interessi culturali* e gli *hobby*, questi diventano il 30%, e per le donne, come abbiamo visto, addirittura il 39% - 40%. In parallelo si riduce drasticamente l'interesse per la cura della famiglia e della casa, che dal 21% al momento del pensionamento diventa l'11%, oggi a distanza di tempo dopo un periodo di pensionamento, per le donne, mentre questa voce aumenta per gli uomini. Anche la risposta "altro" diminuisce perché in qualche modo si è definito attraverso attività più finalizzate.

C'è ancora da sottolineare che il *lavoro remunerato*, che cala così drasticamente, è una presa d'atto di una realtà, se da un lato si perde la speranza, dall'altro lo interpreto come un segnale positivo, ossia, si scopre che si può essere felici non solo lavorando, ma anche "senza lavoro", nel senso classico del termine che prevede un corrispettivo economico.

La domanda successiva che ci siamo posti è stata: *quando sei andato in pensione che cosa ti aspettavi dal pensionamento?* (domanda 6). Abbiamo suddiviso le principali aspettative in due categorie: quelle di tipo "positivo", e quelle di tipo "negativo". Insieme alla dott.ssa Caserini abbiamo individuato le tipologie elencate nel grafico. Si può vedere come il senso di libertà, la progettualità lavorativa, nel senso di avere una nuova attività, la volontà di fare qualcosa per gli altri, la famiglia, gli affetti, il volontariato erano le principali aspettative al pensionamento di quelli che hanno risposto.

L'85% delle persone aveva aspettative, che mi permetto di chiamare, *positive*, in senso costruttivo. Solamente il rimanente 15% aveva un senso di incertezza e nessuna aspettativa particolare, ossia un atteggiamento più *fatalistico*. Ci piacerebbe che questo fosse

Attività principale **OGGI**

	GENERE		Totale
	UOMINI	DONNE	
VOLONTARIATO	33,3	29,6	31,3
INTERESSI CULTURALI E HOBBIES	19,8	39,8	30,7
CURA FAMIGLIA/CASA	14,8	8,2	11,2
LAVORO REMUNERATO	9,9	4,1	6,7
ALTRO	14,8	14,3	14,5
NESSUNA OCCUPAZ PREVALENTE	7,4	4,1	5,6
	100,0	100,0	100,0
N	81	98	179



estendibile a tutti coloro che vanno in pensione nel nostro Paese. Sappiamo che abbiamo un campione molto caratterizzato da particolari condizioni di istruzione e presumibilmente anche di reddito e di rapporti sociali, e che questa non è, anche se ci piace pensare che potrebbe essere, una linea di tendenza. Anche in questo caso è possibile che abbia avuto un ruolo importante l'incontro con Nestore e con i suoi corsi di preparazione al pensionamento centrati sulla cura ed il recupero della fiducia di sé, sull'*improvement*, sulla progettualità nei confronti del volontariato. Dato che le risposte sono state date oggi, e non al momento in cui le persone sono andate in pensione, può darsi che ci sia stata una qualche influenza sulla scelta del tipo di attività da perseguire.

Se poi poniamo la domanda: *che cosa ha significato il pensionamento* (domanda 8) per queste persone, troviamo esempi abbastanza interessanti. I dati, che non sono espressi in percentuale sul totale del campione ci dicono che per la maggior parte dei rispondenti, nella risposta data oggi, la transizione ha significato *un recupero del tempo per sé*, poi

l'inizio di *nuove attività* non necessariamente retribuite, poi un *recupero di tempo per la famiglia e per gli affetti*. Questo ultimo dato è interessante perché in questo caso gli uomini che in realtà non avevano particolare propensione per la famiglia e gli affetti nei primi tre mesi del pensionamento, recuperano questa dimensione dando il 71% di risposte positive. Al quinto posto si colloca il senso di liberazione e per gli uomini rimane il dolore per la perdita di ruolo.

Altri aspetti che di solito sono visti come spauracchi dal pensionato, *la solitudine, la depressione, l'inutilità, il declino fisico*, non compaiono nel nostro campione. Di nuovo ci sembra che esso rappresenti il "senso" del pensionamento come tutti vorrebbero che fosse e come noi vorremmo che fosse. Da questo punto di vista fornisce indicazioni sul come procedere affinché, attraverso le risposte di persone che hanno vissuto bene la transizione al pensionamento, possiamo individuare cosa dovremmo fare, contattando altre persone che non hanno la stessa fortuna o non hanno avuto la stessa opportunità. se vogliamo proporre alternative rispetto alla progettualità della loro vita da pensionati.

L'ultimo aspetto che siamo andati a verificare è *che cosa hanno percepito come problematico*, come ostacolo al momento del pensionamento (domanda 10). La

Cosa ha significato il pensionamento

	GENERE		Totale
	UOMO	DONNA	
Recupero di tempo per se	89,7	83,0	86,1
Nuove attività	78,2	77,0	77,5
Recupero di tempo per famiglia/affetti	71,3	67,0	69,0
Senso di liberazione	37,9	42,0	40,1
Perdita ruolo	33,3	24,0	28,3
Solitudine	13,8	11,0	12,3
Depressione	11,5	13,0	12,3
Inutilità	11,5	12,0	11,8
Declino fisico	3,4	7,0	5,3
Nessun cambiamento	14,9	14,0	14,4
Casi	87	100	187



maggior parte delle persone che hanno risposto hanno detto che non hanno percepito ostacoli nella transizione. La risposta prevalente è *nulla* o *nessun ostacolo*. Naturalmente ci sono differenze tra uomini e donne, anche se le donne vivono come meno problematica la perdita delle reti sociali, dei colleghi o degli amici rispetto agli uomini, ma la differenza è minima e non interpretabile.

Che cosa invece ha aiutato nella transizione? (domanda 9). Sicuramente fattori oggettivi, quali la buona salute, in percentuale maggiore per gli uomini rispetto alle donne, ma non abbiamo elementi per dire se è un fattore di percezione o un fattore reale. Comunque la *buona salute* aiuta, legata forse anche al fatto che si va in pensione giovani. La *buona situazione economica*, che nessuno riconosce come così importante anche se ci viene il dubbio che invece lo sia, e il fatto di abitare in maniera confortevole, sono i fattori che hanno aiutato dal punto di vista oggettivo, nel senso che non dipendevano dagli atteggiamenti di chi in quel momento andava in pensione.

Per quanto concerne gli interessi e gli atteggiamenti che hanno aiutato nella transizione troviamo al primo posto la possibilità di sviluppare *reti di interessi culturali* nuovi, costruire nuove *reti sociali* o mantenere precedenti, migliorare i *rapporti con la famiglia*. È interessante che quest'ultimo

Aspetti percepiti come problematici nella transizione

	GENERE		Totale
	UOMO	DONNA	
NULLA/NESSUNO	73,3	58,7	65,3
PROBLEMI ECONOMICI	8,1	13,5	11,1
RETI SOCIALI AMICI	10,5	7,7	8,9
SITUAZIONE ABITATIVA	5,8	9,6	7,9
RAPPORTI COI FAMILIARI/AFFETTI	3,5	7,7	5,8
CATTIVA SALUTE	7,0	3,8	5,3
MANCANZA FAMIGLIA	1,2	4,8	3,2
ALTRO	10,5	9,6	10,0
Casi	86	104	190



Cosa ha AIUTATO nella transizione

	GENERE		Totale
	UOMO	DONNA	
BUONA SALUTE	48,8	39,8	43,9
BUONA SIT ECONOMICA	14,0	10,7	12,2
SITUAZIONE ABITATIVA	2,3	2,9	2,6
ALTRO	2,3	8,7	5,8
Casi	86	103	189

fattori
OGGETTIVI



Cosa ha AIUTATO nella transizione

	GENERE		Totale
	UOMO	DONNA	
INTERESSI CULTURALI	57,0	56,3	56,6
RETI SOCIALI AMICI	25,6	49,5	38,6
FAMIGLIA	44,2	27,2	34,9
NUOVI PROGETTI DI VITA	31,4	30,1	30,7
HOBBIES	24,4	18,4	21,2
SPORT	12,8	1,0	6,3
SESSO	3,5	1,9	2,6
Casi	86	103	189

scelte
SOGGETTIVE



dato sia più elevato per gli uomini che per le donne; secondo me perché per gli uomini la famiglia è una scoperta, perché hanno passato lunghi periodi lontani o disinteressati, mentre per le donne è un dato acquisito il fatto che la famiglia aiuti a vivere meglio. Ci sono anche nuovi progetti di vita: lo sport, il sesso, sul quale le persone sono reticenti, mentre secondo me è importante. Infine mi sembra di poter dedurre che ad aiutare nella transizione sono soprattutto le scelte soggettive piuttosto che aspetti di tipo oggettivo.

Ho poi analizzato le risposte aperte (domanda 12) che molti degli intervistati hanno dato e voglio proporvi un commento ai commenti. La cosa più evidente è che - qualcuno lo dice esplicitamente e i numeri lo confermano - non c'è stato o non viene evidenziato *trauma*, né senso di vuoto, né smarrimento, né disagio. Un aspetto rilevante assume il ruolo degli ambienti di lavoro in ambiti privilegiati in cui luogo di lavoro, colleghi e contesto sono di solito gradevoli. Credo che se avessimo avuto degli operai della Thyssen avremmo avuto risposte diverse alla domanda.

Sempre i commenti sottolineano che un aspetto importante è la *riconquista e la padronanza del proprio tempo*. Collegata al tempo c'è la realizzazione dei propri desideri, in quanto il pensionamento consente di realizzare quello che si sarebbe voluto fare e che non si era mai fatto. Qualcuno dice esplicitamente che il cambiamento più importante è stato quello di poter fare "ciò che piaceva e piace fare", che credo che si possa sostituire a quello che "dovevo o che mi imponevano di fare". Un'altra cosa emersa è che il pensionamento consente di fare alcune scoperte. La prima sono i *nipoti*: molti dichiarano di aver scoperto la bellezza, l'importanza di avere dei nipoti, non come obbligo ma come "piacere" di stare con loro. Molti sottolineano l'importanza dell'essere rientrati in processi e meccanismi di *formazione*. Non va dimenticato che molti dei rispondenti sono persone che hanno seguito i corsi di Nestore, di preparazione al volontariato, e al pensionamento e di *Mnemon* sull'utilizzo della storia di vita e della *memoria*. Un'altra scoperta importante è il *volontariato*, oltre alle piccole scoperte, quelle che consentono di valorizzare l'esistenza. Ne cito qualcuna che mi è piaciuta molto. Scrivere di sé o sul giornalino locale di quartiere che è più letto del "Tirreno" di Livorno; prendere la patente nautica, laurearsi sono stati desideri realizzati. E poi ancora andare a ballare, viaggiare, per molti studiare le lingue, fondare una casa editrice, fare del bricolage e partecipare alla vita di quartiere.

Secondo me da questa indagine emerge che il gruppo un po' privilegiato che avevamo come campione, ha vissuto la transizione come un utilizzo e una valorizzazione di aspetti nuovi che si sono verificati: il tempo, la possibilità di realizzare i propri desideri, facendo anche qualche scoperta. Questa è una linea interessante da seguire in merito alle proposte che si possono fare a coloro che si preparano al pensionamento.

Sergio Tramma

Potrebbe essere utile sottolineare alcuni aspetti che sono emersi altrimenti si corre il rischio che i numeri facciano perdere il filo del discorso. È importante notare che questa ricerca è stata realizzata dall'Associazione Nestore come momento di auto-riflessione: i 10 anni dalla sua nascita hanno significato una scommessa, una riflessione su di sé. Un altro aspetto che sottolineerei è la peculiarità dei soci dell'Associazione Nestore, per lo più laureati, un titolo di studio che non ci dice solamente quale traguardo è stato raggiunto, ma ci lascia intuire qualcosa rispetto al corso di vita precedente, oppure al fatto che chi si è laureato probabilmente proveniva da una famiglia che lo ha incoraggiato e lo ha reso possibile, ha avuto un'attività professionale non subalterna ecc. Questo fa sì che i soci Nestore arrivano alla pensione in una condizione che possiamo ritenere atipica, di minoranza, rispetto alla generalità. Questo dato mi sembra importante in quanto il gruppo Nestore non è rappresentativo della popolazione, ma sicuramente ci può fornire indicazioni e conferme rispetto alle dinamiche generali dell'invecchiamento. La ricerca rappresenta la storia e le storie delle persone di Nestore, un piccolo modello di buon invecchiamento, e questo secondo me è l'aspetto principale.

Le aspettative positive sono maggiori rispetto alle altre e questo probabilmente è stato reso possibile anche dal corso di vita precedente. Forse sarebbe stato utile approfondire alcune criticità che probabilmente possono convivere con le aspettative positive.

Do ora la parola a Mauro Vaiani per proseguire l'analisi.

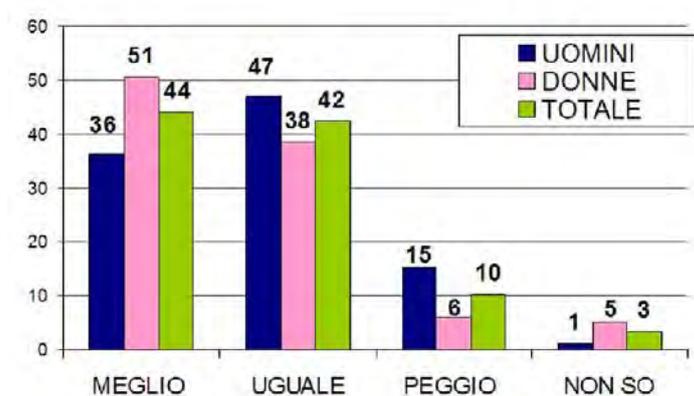
Mauro Vaiani - Formatore e consulente, docente Nestore

Con questo intervento entriamo nella seconda parte della ricerca, concentrata sul tema della post-transizione. La transizione, lo ricordiamo, la rappresentiamo come momento di passaggio tra la fine del lavoro e l'inizio di una nuova fase di vita. Fortemente evocativa è la metafora che a tutti noi ha insegnato Dante Bellamio del ponte. Nella ricerca si è cercato di sondare che cosa succede quando si pensa che questo momento sia superato, ponendo tre domande:

- 1) in che modo vivi oggi il tuo pensionamento;
- 2) quali aspetti lo caratterizzano;
- 3) che cosa ti manca.

Il mio intervento sarà incentrato esclusivamente sulle risposte a queste tre domande. La prima domanda. L'86% sostiene di vivere meglio o come prima il proprio

pensionamento, il 10% invece ha espresso un peggioramento.



dato positivo. Analizzando in dettaglio il dato dell'86% si nota che le donne tendono a dire "meglio", gli uomini rispondono, tutto sommato, "uguale".

Accantoniamo per il momento questo risultato perché ora vorrei esporre una mia considerazione sulla seconda domanda.

Delle tre è quella a mio parere più interessante e ci permette di "zoomare" di più sugli aspetti che hanno caratterizzato il pensionamento oggi. Con la prima domanda sappiamo che si considera bello il pensionamento, tutto sommato se non è come prima (il periodo lavorativo) è *meglio* di prima. Ma che cosa ha caratterizzato e caratterizza questo periodo? Che cosa in altri termini contribuisce a questo vissuto positivo? I 5 punti che sono stati più gettonati sono in ordine di preferenza:

- a. soddisfacente uso del tempo libero**
- b. il senso di libertà**
- c. equilibrio/benessere**
- d. utilità sociale**
- e. recupero vita familiare/ affetti**

È rilevante il tema del tempo libero e del senso di libertà. Rispetto a questo non so perché, mi viene in mente quella definizione, quel moto di pensiero, non so come chiamarlo, che ricordo così vivo negli anni '70: la distinzione tra "libertà di" e "libertà da". Mi viene da dire che con il pensionamento si raggiunge la sintesi delle due prospettive, si "gode" contemporaneamente di entrambi gli aspetti. Da un lato l'affrancamento da un "dover essere" magari divenuto esistenzialmente ingombrante, dall'altra il godimento di sentirsi pienamente ed esclusivamente protagonisti della propria esistenza. Sarebbe stato interessante sondare quali sono le dinamiche che agiscono rispetto alla "libertà di" e "libertà da".

Secondo me queste risposte richiederebbero un'ulteriore analisi che purtroppo i dati non ci consentono. Ricollegandomi alla domanda di Dante Bellamio mi piacerebbe capire quanto i nostri corsi hanno effettivamente inciso, contribuito, aiutato, favorito questo

I nostri soci hanno poi scelto l'equilibrio/benessere, il senso di un riappropriarsi della propria vita, l'utilità sociale, e qui abbiamo l'impegno sociale e il volontariato, e infine il recupero della vita familiare e degli affetti.

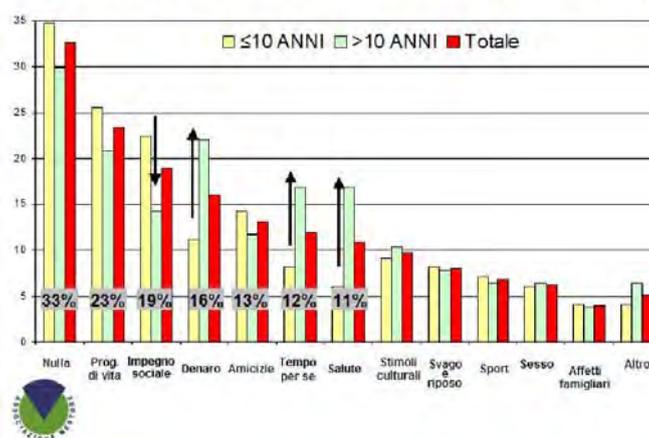
Quello che emerge qui è significativo. Riutilizzo l'espressione molto bella, usata dal nostro Presidente in un articolo che ha scritto sul nostro giornalino, che mi è piaciuta, degli "utenti di panchine". Le persone che sono venute ai nostri corsi, che hanno ruotato intorno a Nestore si sono dimostrati assolutamente immuni dal virus del "lasciarsi andare": appunto non si sentono e non hanno intenzione di essere "utenti di panchine". C'è un appropriarsi forte della propria esistenza, ed è centrale in questo la relazionalità, che si estrinseca con una predisposizione ad una reinterpretazione di sé, sia verso l'ambito più familiare (sia in senso stretto sia in senso più ampio) sia verso la società nel suo complesso.

Per quanto concerne la composizione del campione, mi limito soltanto a comunicarvi i risultati più significativi. Se smembramo le risposte tra uomini e donne, vediamo che le donne sono più sensibili al tema dell'equilibrio benessere, (10% in più rispetto agli uomini), mentre gli uomini hanno un punteggio più alto rispetto al tempo libero e all'utilità sociale. Da questo dato emerge con chiarezza che gli uomini sono sempre un po' più polarizzati verso "l'esterno" rispetto alle donne. Tuttavia un altro aspetto sul quale si polarizzano gli uomini è anche il recupero degli affetti familiari, e pertanto il recupero della dimensione "dentro" che aggrega maggiormente le donne.

Passiamo ora ad analizzare le risposte alla terza domanda: *che cosa le manca?* Abbiamo provato a disgregare i dati e leggerli, su consiglio di Alessandra Caserini, prima distinguendo le risposte degli uomini e delle donne e poi provando a distinguerli su base temporale. Abbiamo preso come giro di boa i 10 anni e

ci siamo detti quali siano le maggiori carenze sentite da chi è in pensione da meno di 10 anni e da chi invece ha più di 10 anni di pensionamento. Rispetto a quest'ultimo criterio, è interessante che il 33% del totale risponda *nulla*, mentre la carenza di progetti di vita è più sentita da chi è sopra i 10 anni rispetto a chi ha meno anzianità, e così pure per l'impegno sociale, dove la differenza si fa più significativa. Per chi ha più di 10

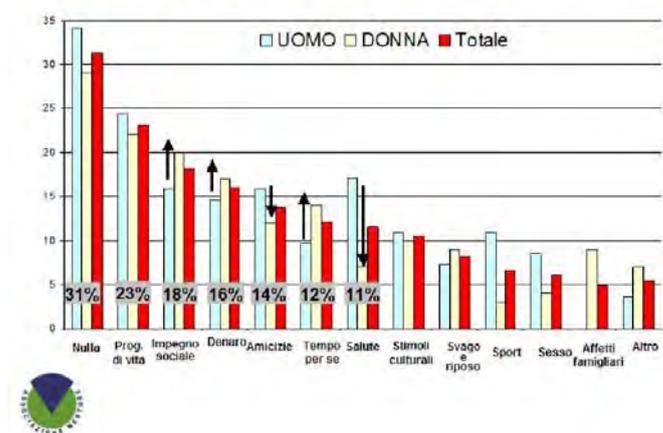
Carenze percepite nella vita da pensionato



anni di pensionamento aumenta la preoccupazione economica e, altra cosa interessante, cresce il tempo per sé e la preoccupazione per la salute. Rimane abbastanza costante per entrambi i gruppi la carenza delle relazioni sociali e delle amicizie.

Se proviamo invece a vedere cosa hanno risposto uomini e donne alla stessa

Carenze percepite nella vita da pensionato



domanda, notiamo che fondamentalmente *per le donne è meno assillante la preoccupazione per la salute*, più considerevole la preoccupazione per il *tempo* che vorrebbero dedicare a sé stesse e che probabilmente non riescono ad avere. Per gli uomini è più sentita la *carenza di amicizie*. Un altro dato interessante è

l'impegno sociale: come vedete le donne, probabilmente perché cercano più tempo per sé, si sentono meno coinvolte nell'impegno sociale mentre esso è più rilevante per gli uomini. Poi c'è un 23% di risposte relative ai progetti di vita che è difficile da interpretare perché non abbiamo altre domande correlate, tuttavia va rilevato che è una carenza molto sentita da entrambi, uomini e donne.

Proverò in seguito a mettere insieme i vari frammenti per cercare di sintetizzare delle conclusioni.

Vi espongo ora alcune mie personali impressioni relative a situazioni che mi hanno colpito. La prima, sembrerà scontata ma non lo è per me, è che c'è un modo diverso di vivere la transizione, c'è una differenza di genere, sia nella transizione sia nel dopo transizione. La sensazione – non uso un termine sociologico, ma questi dati mi suggeriscono l'idea supportata anche dall'esperienza diretta che ho avuto in questi anni con voi - è che negli uomini, nel momento della transizione, ci sia la voglia di costruire “rapidamente” il progetto, ci sia la volontà di strutturare, costruire, pensare in maniera concreta e rapidamente come impostare il proprio pensionamento. Una volta costruito lo vive, lo costruisce, lo attua, pertanto subentra la preoccupazione di mantenersi aderente rispetto al progetto.

Nella donna, invece, secondo me, la transizione è qualche cosa che non si chiude mai, come se avesse la tentazione, la voglia di riprendere costantemente in mano la decisione presa e fosse molto più pungolata dal desiderio di migliorare, di evolvere rispetto alla percezione personale della qualità di vita.

Un'altra cosa che mi ha colpito - è una riflessione che condivido con voi - è che gli uomini trovano più soddisfazione rispetto al tempo libero e all'utilità sociale. Tuttavia dai dati emerge che si impegnano *subito* per un recupero degli affetti famigliari e dopo un periodo di tempo il recupero è considerato chiuso, per cui, se torniamo indietro ai dati dei 10 anni, vediamo che ad un certo momento il tema degli affetti scompare completamente: mentre per la donna rimane come una carenza, per l'uomo non lo è più.

La terza e ultima considerazione è legata al modo diverso di vivere la transizione o post-transizione che emerge dai dati, anche se è una mia interpretazione. Dopo un certo periodo si verifica un "ritrarsi in sé". Nei dati ho intravisto una sorta di disinvestimento graduale rispetto alle cose importanti che fanno parte del progetto della transizione: gli affetti, la famiglia, il volontariato. C'è un ripiegarsi in sé, e questo sia da parte dell'uomo sia da parte della donna. L'ipotesi è che probabilmente si chiude una transizione e se ne apre un'altra, come se il pensionamento fosse sospeso tra due transizioni. Esiste una *seconda transizione* che poi ci pone davanti a domande assillanti sul senso della vita, e probabilmente questo ritrarsi è un modo per focalizzarsi, per prepararsi a questa seconda fase. Questo forse vuol dire che dovremo creare un "Nestore 2" dove affronteremo altri problemi e proporremo altre attività.

Fiorella Nahum

Le domande che riguardano il rapporto di soci, ex soci e partecipanti ai corsi con l'Associazione Nestore sono 11 (dalla 16 alla 26 compresa) e sono state formulate con l'obiettivo di verificare il significato dell'appartenenza a Nestore e la percezione di utilità e di immagine che ha di noi la nostra popolazione di riferimento.

Chi ci ha risposto?

Come è stato evidenziato, hanno risposto al questionario 215 persone (per il 60% donne) di età variabile al di sotto e al di sopra dei 65 anni, (circa a metà di questa soglia, anche se l'età delle donne si colloca prevalentemente al di sotto), per il 40% pensionati da 10 anni o meno, e per il 60% pensionati da più di 10 anni.

In relazione alla significatività di questa parte del questionario, ritengo utile ricordare altre due variabili: il **titolo di studio**, in quanto tra laureati e diplomati si raggiunge una percentuale pari all'85% del totale, e il **percorso del pensionamento**, che è stato raggiunto per lo più in modo sereno per "anzianità o vecchiaia" prima dei 60 anni.

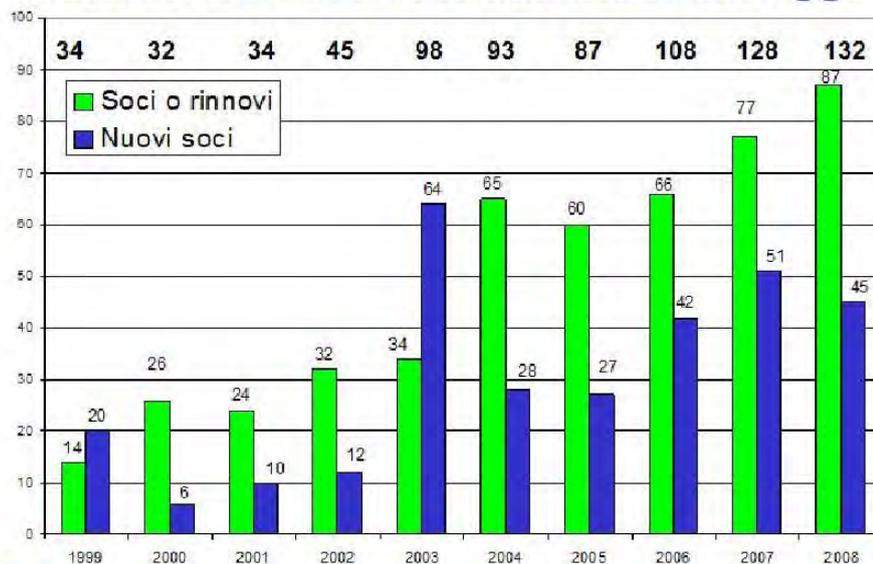
Soci ed ex-soci

Chi ci ha risposto è attualmente socio o lo è stato in passato.

Dal primo istogramma - che riguarda l'andamento dei soci in generale e non

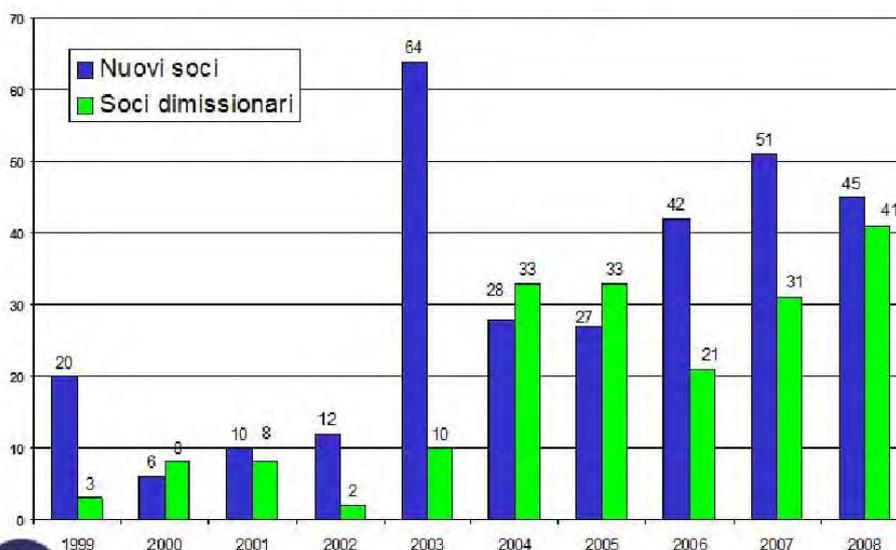
quello del campione della ricerca -, si evidenzia che l'andamento delle adesioni all'Associazione è comunque un percorso in crescita nel quale si rileva una crescente fidelizzazione all'Associazione (i rinnovi), mentre l'istogramma successivo evidenzia

Andamento dei soci dall'inizio ad oggi



un turnover molto elevato, con alcune punte legate ad eventi particolari (2003, 2007) che si collega fisiologicamente alla natura dell'Associazione, orientata ad alleviare

Turnover dei soci



e aiutare il disagio della transizione al pensionamento nella fase di abbandono del mondo del lavoro o subito dopo: “anziani attivi”, per così dire.

Se ne trae un’immagine di particolare dinamicità della base associativa di Nestore, che in coerenza con gli obiettivi associativi dovrebbe essere perseguita ulteriormente quale sua caratteristica istituzionale. Ne vedremo una conferma più avanti.

Come ha conosciuto Nestore?

Il **passaparola** e gli amici si rivelano essere lo strumento migliore per avvicinare le persone a Nestore (50,2%). Al secondo posto ritroviamo “i giornali e la stampa” che rappresentano quasi un ulteriore 24%.

Tuttavia ritengo importante segnalare che sempre in un “passaparola” rientrano le voci successive: altre associazioni (9,7%), ed ex partecipanti ai corsi Nestore (4,8%) che aumentano la percentuale a quasi il **65%**, mentre una segnalazione a parte merita il **6,3%** di coloro che frequentano Umanitaria e corsi Humaniter che equivale ad una conoscenza diretta attraverso il valore aggiunto dell’ubicazione della sede Nestore presso l’Umanitaria.

Per andare nello specifico fra le altre associazioni/corsi rientrano i soci collettivi o sostenitori dell’Associazione Nestore (AISTP, ALDAI, AUSER), e altri nostri partner o utenti quali ARAS, Internet Saloon, VIDAS e altri.

Se ne può inferire che finora per Nestore hanno parlato più la qualità e l’utilità sociale delle iniziative e gli amici piuttosto che gli investimenti in promozione e in immagine che, purtroppo, per molti motivi sono quasi assenti, se si eccettua un piccolo sforzo informativo verso alcuni organi di carta stampata.

Quali aspettative aveva al momento dell’iscrizione e perché non è più socio?

(domande 20 e 22)

Ho avvicinato le due domande per evidenziare che non vi è alcuna relazione fra la prima e la seconda e che l’abbandono di Nestore è dovuto principalmente a fatti slegati dalle aspettative iniziali.

Infatti, le aspettative iniziali, prese in ordine decrescente senza tener conto delle preferenze multiple previste nella domanda, evidenziano come Nestore rappresenti un “oggetto del desiderio” soprattutto come **riferimento culturale** (in assoluto la voce più condivisa), seguito poi dall’interesse per le iniziative, il confronto con altri, e solo al 4° posto come “aiuto nella transizione”, ecc.

Sono tutte motivazioni assai coerenti con quanto Nestore fa in realtà. Mentre i principali motivi per cui le persone non sono più socie oggi, indicate sempre in ordine decrescente, senza preferenze, sono:

- altri interessi, che assorbono il 45% dei rispondenti

- mancanza di tempo (forse in quanto assorbiti da altri interessi) 37%
- difficoltà negli spostamenti/cambiamento abitativo, (fattore di difficoltà oggettiva per raggiungere la sede di Nestore indipendentemente dalle attività organizzate).

Interessante rilevare il 20% di coloro che affermano di avere o avere avuto interesse soprattutto per i corsi: una volta frequentati, l'interesse decade. Ma riconferma un aspetto importante dell'Associazione e cioè quello della formazione, quale preparazione al pensionamento, che sta al cuore della sua vocazione istituzionale.

A mio parere, se colleghiamo il senso della condivisione abbastanza estesa di coloro che vedono nell'Associazione Nestore un *riferimento culturale*, alla risposta di coloro che si avvicinano a Nestore per l'*interesse ai corsi*, si evidenzia non solo l'alto livello di scolarità di questo gruppo, ma anche il bisogno di avere un aiuto nella transizione.

I corsi (domande 23, 24)

Per avere una valutazione più attendibile abbiamo suddiviso il campione per **genere** e per **anzianità di pensionamento** (meno o uguale a 10 anni e più di 10 anni)

Ciò che emerge è indubbiamente una valutazione positiva circa l'utilità dei corsi frequentati che il 95% dichiara essere molto o mediamente utili.

Chi li valuta meglio sono le donne (47,7% "molto" e 47,7% "abbastanza" utili), mentre gli uomini si posizionano preferibilmente su "abbastanza" utili (57%), e i pensionati più giovani si dividono a metà tra "molto" e "abbastanza" utili (47% circa), mentre i pensionati da più di 10 anni si posizionano preferibilmente su una valutazione media (63% circa).

Se ci chiediamo il perché di queste differenze, posso esprimere una considerazione personale che mi porta a sottolineare il maggiore portato emotivo delle donne rispetto agli uomini (vorrei chiederlo ai miei colleghi in relazione ai vissuti del pensionamento che riguardano le loro parti) e una considerazione che attiene ai processi di valutazione della formazione, che, a distanza più ravvicinata (i pensionati più recenti) si esprime verosimilmente con giudizi di gradimento a caldo, mentre il tempo che passa introduce fattori di valutazione più distaccati e razionali che riequilibrano i giudizi, alla luce di confronti fatti con la realtà del poi.

Per quali aspetti Le sono stati utili? (domanda 25)

Su una scala di giudizi pari a 4 (molto, abbastanza, poco, per nulla) e un numero di 5 items, elencati qui sotto (abbiamo trascurato la voce "altro" in quanto assai parcellizzata e pertanto poco significativa), le risposte date sono state sommate assieme per i primi due giudizi "molto" e "abbastanza" utile. Il risultato ci dà ai primi due posti:

- stimolo culturale: 89,6%
- stimolo a fare altro: 79,4%
- sostegno psicologico: 76,6%

seguiti da nuove opportunità (60,9%), e nuove reti/amicizie (60,8%).

In questa domanda appare particolarmente interessante la distinzione fra uomini e donne e fra pensionati giovani e pensionati anziani.

Mentre gli **stimoli culturali** si riconfermano al primo posto come la maggiore utilità dai corsi per tutti, essi sembrano più importanti per le **donne** (quasi 92%) e per i **pensionati più anziani** (98,2%), laddove lo **stimolo a fare altro** si colloca al 2° posto per gli uomini (84,2%) e per i pensionati più giovani (87,3%), mentre il **sostegno psicologico** si colloca al 2° posto per le donne (81,3) e per i pensionati più anziani.

Anche qui, se posso fare qualche breve considerazione, sembrerebbe che i pensionati più giovani sentano ancora forza e voglia di rimettersi in gioco (anziani attivi), mentre i più anziani hanno una visione più consapevole degli anni che avanzano e più ripiegata su se stessi, e dai corsi traggono aiuto e beneficio per vivere meglio e con meno attese di cambiamento la propria condizione di pensionati.

Analogamente le donne che traggono dai corsi stimoli culturali e sostegno psicologico, si differenziano dagli uomini che sembrano ancora porsi obiettivi proattivi e concreti, aspirando a “fare altro” come espressione del bisogno di sentirsi parte della società che li ha estromessi dal mondo lavorativo.

Come vede Nestore (domanda 26)

L'ultima domanda non richiedeva preferenze, ma accordo o disaccordo con alcuni items in base a una triplice scala di valori: *d'accordo, né d'accordo né in disaccordo, non d'accordo*.

Sommando le risposte date con frequenza decrescente, emerge che i nostri soci ci vedono così:

- preparazione al pensionamento è l'idea forza: 96%
- Nestore è seria e impegnata: 94%
- svolge attività socialmente utili: 89%
- fa cose interessanti e di buona qualità: 86%

Interessanti anche gli items successivi su cui il consenso è stato ampio, ma un po' minore rispetto a quello sopra:

- Nestore è poco conosciuta: 77%
- i corsi sono il fiore all'occhiello: 64%

- dovrebbe operare anche fuori Milano 63%
- gli incontri culturali mensili non sono da perdere 56%

Una percentuale pari a 1/3 dei rispondenti (33%) dichiara che ci vorrebbe un maggior ricambio generazionale.

Il consenso più generalizzato riguarda la **vocazione** di Nestore, l'**utilità sociale** di ciò che fa, e il **modo** con cui essa svolge le proprie attività.

Poiché abbiamo rivolto queste domande a un campione di persone che dalla loro appartenenza all'Associazione hanno certamente tratto qualche beneficio gratuito, potremmo dire che questa è una profezia che si autoavvera, e che nelle nostre domande vi è una certa autoreferenzialità.

Per questo vorrei sottolineare le voci che ci danno indicazioni e stimoli per il futuro.

L'affermazione più interessante è quella relativa all'*idea forza* che ci offre un'indicazione per il focus del nostro impegno futuro.

La risposta relativa ai corsi è sinergica all'affermazione relativa all'*idea forza* e quella sugli incontri polarizza oltre il 50% del campione, il che riflette in pieno l'adesione e la presenza a questo capitolo delle nostre attività.

Cosa possiamo concludere dalla declinazione complessiva di queste voci, così come emergono nell'ordine decrescente dei consensi avuti? La mia opinione è che i rispondenti ci hanno dato una traccia abbastanza chiara di alcune priorità che in realtà rappresentano i nostri punti di forza e al contempo le nostre preoccupazioni e le nostre fragilità.

Vi è un ovvio consenso alla **vocazione principale** dell'Associazione (la transizione al pensionamento) e alle **modalità** (i corsi sono il fiore all'occhiello) e **qualità** con cui essa le realizza. Vi è un riconoscimento dell'**utilità sociale** complessiva delle attività realizzate (attività socialmente utili, riferimento utile e importante).

Vi sono alcune indicazioni sulle **strade da percorrere**: è poco conosciuta, dovrebbe operare anche fuori Milano, ci vorrebbe un maggior **ricambio generazionale**, non precisato se nei soci o nella guida dell'Associazione. Propenderei per quest'ultima indicazione.

Come vedrete dalle testimonianze, riportate alla fine (allegato 2), che abbiamo richiesto ai soci in merito ai tre punti della ricerca, esse sono una bella e libera sintesi che conferma i vari punti toccati.

Sergio Tramma

A me sorge spontanea una domanda che penso possa essere utile dopo questa seconda parte della presentazione in cui avete spostato l'attenzione dal gruppo degli associati a Nestore all'Associazione Nestore, in cui dalla composizione e dalle aspettative delle

persone che partecipano o che hanno partecipato a Nestore siete passati ad analizzare la valutazione che i soci danno di Nestore e delle sue attività. Una cosa mi ha colpito e volevo in qualche modo proporla alla vostra attenzione: quando si parla degli aspetti per i quali i soci hanno considerato molto o abbastanza utili i corsi c'è una voce, *sostegno psicologico*, che si colloca al terzo posto, 76% delle risposte, in particolare riguarda le donne, pensionate da più di 10 anni. Mi sembra importante questo aspetto perché penso, - e può essere un'utile provocazione - che sia troppo bello, un gruppo di persone contentissime che è andato in pensione e grazie ai corsi di Nestore si è aperta al mondo, ha creato una vita nuova di profondi interessi culturali. È così e deve essere così, ma secondo me ogni tanto emerge qualcosa che ci fa riflettere. Che cosa significa il corso come "sostegno psicologico"? Anche se dalle risposte avute non emerge che il sostegno psicologico sia necessariamente rivolto a situazioni problematiche o di disagio sarebbe interessante approfondire perché il corso viene visto da una larga percentuale di rispondente non solo come "stimolo psicologico" *ma anche* "sostegno psicologico". Mi piacerebbe approfondire questa tematica in senso generale e la offro come elemento di riflessione.

A questo punto vorrei chiudere con una domanda che si pone sempre alla fine di una ricerca: sulla base delle conclusioni che avete ricavato probabilmente avrete pensato anche alle prospettive di sviluppo ulteriori. Mi pare che Fiorella Nahum abbia la possibilità di sintetizzare e di proporre la linea da seguire in un futuro.

Fiorella Nahum

Per quanto riguarda il "*sostegno psicologico*" vorrei che rispondessero i nostri docenti che conoscono meglio di tutti le storie di vita dei partecipanti ai corsi, per averli accompagnati nel loro percorso formativo. Per quello che posso dire io, poiché i corsi sono collocati nella fase che dovrebbe rappresentare il momento di maggiore perplessità, se non proprio "disagio", vista la nostra popolazione, questa perplessità può dare adito a vivere momenti di particolare incertezza sulle scelte future, sul riassetto possibile dopo l'abbandono del mondo del lavoro e soprattutto sui cambiamenti che esso induce nelle persone. Sono cambiamenti non indifferenti, perché quello che emerge come poco importante è comunque un fattore oggettivo. Una persona, che è stata dirigente tutta la vita, a un certo punto non ha più il riferimento di status, di ruolo nell'ambito di un'organizzazione alla quale ha prestato la sua professionalità e ha passato la maggior parte del suo tempo, ha necessità di ri-orientarsi. I cambiamenti particolari e numerosi, che intervengono anche nel rapporto con i familiari, con il denaro, con gli amici, con i propri ex colleghi di lavoro, forse sono quello che si esprime come bisogno o ricerca di avere un sostegno psicologico.

Propongo ora una sintesi della ricerca rispetto ai dati che vi sono stati presentati da tutti e quattro i ricercatori. Abbiamo avuto 215 rispondenti tra i 60 e i 65 anni, per il 60% donne con un alto livello di scolarità (laureati e diplomati sono l'86% di questa popolazione). Sono andati in pensione per anzianità lavorativa prima di compiere 60 anni, quindi ancora carichi di energie da ri-orientare altrove e sono i cosiddetti "anziani attivi", con una buona progettualità, come ha sottolineato Dante Bellamio, e inclini non ad un orientamento ripiegato su se stessi ma ad un orientamento verso un possibile futuro. Il passaggio al pensionamento ha significato recupero di tempo per se stessi l'86%, poi subito dopo per la famiglia e per gli affetti. Per quanto riguarda cosa fare nell'immediato futuro, per gli uomini: un lavoro remunerato e attività di volontariato e per tutti, dopo un certo periodo, comunque emergono ancora il volontariato e gli interessi culturali.

Se ne può concludere che un campione come questo, anche se piccolo, è molto significativo per la società perché, essendo un campione "privilegiato", è in grado non solo di pensare a se stesso, ma anche di dare agli altri attraverso il volontariato che risponde anche a questa esigenza sociale.

Per quanto riguarda l'Associazione, dalla maggioranza delle risposte emerge che Nestore è vista come "un riferimento per la preparazione al pensionamento", e ciò conferma l'idea di base, la vocazione fondamentale presente nella mente dei nostri promotori, che hanno fondato l'Associazione, ed è per noi un riferimento culturale e un incoraggiamento a proseguire.

Tavola rotonda:
“La transizione al pensionamento: problema o risorsa”

Carla Facchini - Docente di Sociologia della Famiglia, Università di Milano Bicocca.

I lavori di questa tavola rotonda saranno iniziati dal Dott. Costantini che è Segretario Generale della FERPA, la Federazione Europea dei Pensionati, con sede a Bruxelles, che credo possa dare un quadro organico anche per quanto riguarda la transizione al pensionamento nei diversi Paesi tenendo conto delle ricerche che sono state fatte a livello europeo. Dopo di lui interverrà il Dott. Marcaletti che ha condotto una ricerca specifica sul vissuto del pensionamento, successivamente prenderà la parola il Prof. Scortegagna che riprenderà il discorso di carattere più generale sul problema della transizione. Infine il Dott. Bellamio interverrà anche in merito alle relazioni presentate. Cedo quindi la parola al Dott. Costantini.

Bruno Costantini - sindacalista, Segretario Generale FERPA (Federazione Europea Pensionati e Persone Anziane), Bruxelles

Come FERPA abbiamo accettato volentieri questo invito e prima di entrare nel merito del tema vorrei spiegare rapidamente che cos'è la Federazione che qui rappresento. La FERPA è la Federazione Europea dei Pensionati e delle Persone Anziane, operiamo all'interno della Confederazione Europea dei Sindacati, (CES). La nostra federazione, nata nel 1993, conta oggi circa 9 milioni di membri in 21 Paesi di tutta Europa e circa 40 Federazioni Nazionali che sono associate. Fondamentalmente la nostra attività, svolta in coordinamento con la CES, interviene per quello che riguarda la protezione e la coesione sociale, la difesa dei diritti degli anziani sul terreno delle pensioni, della sanità e in particolare per le azioni contro l'esclusione dalla povertà.

È chiaro che, parallelamente come tutti quelli che operano a Bruxelles, svolgiamo anche un lavoro di pressione, di *lobbying* nei confronti delle Istituzioni Europee, sia attraverso le possibili occasioni di consultazione tramite la procedura *MOC* - una procedura di coinvolgimento delle attività sociali, dei rappresentanti sociali - sia attraverso lavori di ricerca tutte le volte, poche purtroppo, che riusciamo ad esser aiutati finanziariamente dalla Commissione Europea.

In Italia i membri della FERPA sono le organizzazioni sindacali dei pensionati, SPI - CGIL, FNP-CISL e UIRL-P. Nella Tavola Rotonda di oggi dovremmo parlare degli aspetti dei lavoratori anziani visti come risorse. Citerò alcuni casi-studio realizzati dalla FERPA in Europa e presenterò alcune proposte.

La prima questione riguarda il "lavoro" degli anziani. Anche se esistono molte differenze tra uno stato membro e l'altro, con una buona dose di preveggenza l'Unione Europea, nel 2001 ha delineato la nota strategia di Lisbona, che si era posta obiettivi importanti per il settore dei lavoratori anziani. L'obiettivo primario era di far diventare l'economia del continente europeo molto più dinamica e molto più forte all'interno del

contesto mondiale. Forse non è stato previsto ciò che poi sarebbe accaduto, ma tra gli obiettivi che erano stati indicati c'era quello, importantissimo per noi, di far crescere il tasso medio di occupazione della popolazione tra i 55 e i 65 anni fino a raggiungere il 50% di popolazione occupata.

Nel 2002, a Barcellona, il Consiglio fissava anche un incremento graduale dell'età di pensionamento, di cinque anni al 2010, cosa che ha suscitato dibattiti in diversi Paesi tra cui l'Italia. La Commissione ha, comunque, continuato su questo percorso ricordando, anche nel 2004, che era importante allungare la vita attiva dei lavoratori. In molti Paesi i governi giudicano necessario intervenire di fronte al cambiamento demografico, sostituendo la cultura dell'uscita anticipata dal ciclo produttivo con la cultura del pensionamento ritardato.

Rispetto al discorso dei lavoratori anziani visti come una risorsa, diciamo che si possono individuare sostanzialmente tre fasi.

La fase degli anni '80, in cui si ripeteva "*Young in – Old out* ", cioè si era creato il mito che, mettendo fuori dall'attività lavorativa gli anziani, si creavano spazi di lavoro per le giovani generazioni. In realtà è stato dimostrato che si trattava di un falso mito perché il rapporto non era così matematico e le economie hanno dato risposte totalmente diverse.

A partire dagli anni '90 c'è stata la fase di transizione, di passaggio da una spinta forte verso l'allontanamento delle persone più anziane dalle aziende tramite i prepensionamenti, gli scivoli, ecc.

Soltanto a partire dal 2000-2004 si è cominciato a entrare in una fase sperimentale di allungamento dell'attività lavorativa per le persone più anziane, con un occhio di maggior riguardo da parte delle aziende.

Oggi assistiamo alla riscoperta dell'invecchiamento nel contesto europeo, anche se porta con sé una serie di corollari che possono essere più o meno positivi, come il problema del "finanziamento delle pensioni" che ha un costo elevato, dato che la vita si è allungata sempre di più. Inoltre c'è l'aggravamento dei costi sotto il profilo della "sicurezza sanitaria" e

La transizione – Aspetti statistici e modificazioni

Tav. 4 – Età media di uscita dal mercato del lavoro Fonte: Eurostat

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
UE (27)	59.9	60.1	61.0	60.5	61.0	61.2
UE (25)	59.9	60.4	61.0	60.5	60.9	61.0
UE (15)	60.3	60.8	61.3	60.9	61.1	61.4
ITALIA	59.8	59.9	61.0	59.9	59.7	60.2

Associazione Nestore - Milano, 11 dicembre 2008

10

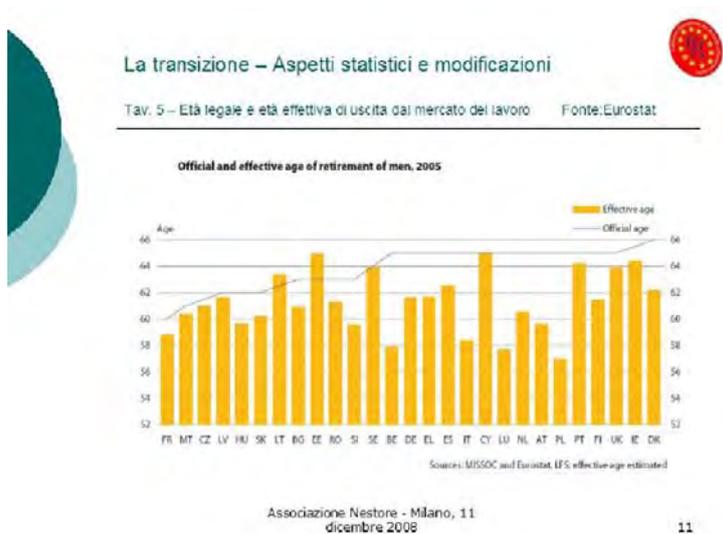
dell'assistenza sanitaria a cui sono collegate problemi di carenza di professionalità in mestieri idonei, per esempio, a seguire i servizi e la cura alla persona anziana. In Europa e in alcuni Paesi in particolare, tra cui il nostro, si verificano carenze di strutture di accoglienza per le persone sole e per quelle non autosufficienti.

Esiste tutta una **problematica dei lavoratori senior rispetto al mercato del lavoro**.

Ho portato alcune statistiche, che servono a commentare questi fenomeni. Il tasso di occupazione per gli over 55, mostra una tendenza positiva negli ultimi 10-11 anni, in particolare nell'Unione a 15. L'Italia, invece, è a un livello ancora abbastanza lontano da quei risultati, anche se siamo passati dal 28% al 33,8% rispetto a 10 anni fa, ma credo che ci sia ancora molto da fare. Il grafico mostra qual è il tasso di occupazione, distinto tra uomini e donne, nell'anno 2005 e per quanto riguarda la fascia di età da 55 a 60 anni. Anche qui che ci sono notevoli differenze tra i diversi Paesi, e l'Italia è uno dei Paesi che sta abbastanza in basso nella scala.

Una situazione abbastanza simile si ripresenta per quanto riguarda la fascia 60-64 anni: si può osservare la differenza enorme che c'è tra alcuni Paesi per esempio del nord Europa tipo Svezia, Paesi Baltici, e paesi come l'Italia e la Francia dove il livello è molto più basso.

Questa tabella mostra l'età media di uscita dal mercato del lavoro. In Italia sostanzialmente non ci discostiamo molto dalla media europea, negli ultimi anni, anche se c'è da dire che una differenza di un punto, o poco più, è molto rilevante considerando che l'Italia è un Paese con una popolazione anziana numerosa.



La stessa tabella in forma istografica indica l'effettiva età di uscita dall'attività lavorativa, mentre la linea segna quella che dovrebbe essere in teoria l'età legale, cioè quanto stabilito per legge. Si nota che nella maggior parte dei Paesi, salvo poche eccezioni, i lavoratori vanno in

pensione prima dell'età prevista legalmente o secondo gli accordi.

Vorrei, ora, citare una ricerca che abbiamo promosso nel 2008 come Federazione Europea dei Pensionati e delle Persone Anziane, occupandoci della fascia di lavoratori ancora attivi, non pensionati. Con l'aiuto della Commissione Europea abbiamo avuto

la possibilità di svolgere questa ricerca in 5 diversi Paesi Europei (Italia, Francia, Grecia, Slovenia, Germania) con 5 partner. Le conclusioni sono state presentate nel mese di ottobre 2008 e saranno raccolte anche in una pubblicazione che sarà realizzata prima della fine dell'anno.

Non entrerà nei particolari, perché la ricerca è stata abbastanza articolata e corposa, ma se qualcuno fosse interessato possiamo mettere a disposizione i documenti. Premetto solo che in tutti i Paesi abbiamo toccato alcuni settori specifici, per l'Italia il tessile, la moda, il bancario, le costruzioni.

In generale per quanto riguarda l'**Italia** emerge la questione occupazionale dei *lavoratori senior*: adesso si parla di *senior oltre i 45 anni, non solo oltre i 55*. Abbiamo tassi di occupazione troppo bassi, come abbiamo già visto prima e questo è in contraddizione con il costante aumento dell'età media della popolazione.

L'Italia è uno dei Paesi più longevi, anzi, forse il *Paese più longevo* nell'Europa continentale - nel mondo forse c'è solo il Giappone che più o meno ci si avvicina -. La nostra aspettativa di vita cresce: la media europea è di 80 anni, simile a quella della Svezia. Mentre la nostra età di uscita dal mercato del lavoro è attorno ai 59 - 60 anni circa, seconda solo alla Francia.

Il *tasso di attività*, cioè il rapporto tra forza lavoro e popolazione, è il 62,5% in Italia rispetto al 70,5% dell'Europa dei 27 ed è crescente fino alla classe di età 35-44 anni, poi decresce fino a un tasso del 33,8% per la fascia 55-64, ed è bassissimo per la componente femminile. Per quanto riguarda invece il *tasso di occupazione*, cioè il rapporto tra le persone occupate rispetto alla popolazione, sappiamo che ci sono grandi *differenze a livello di genere* e c'è un andamento decrescente al crescere dell'età. Aggiungo che i dati potrebbero peggiorare nei prossimi mesi.

Per parlare di *occupazione sostenibile* pensiamo che l'abbandono anticipato rispetto a quella che potrebbe essere oggi un'età accettabile, ossia 65 anni, (non voglio entrare nei dibattiti sulle riforme pensionistiche), sia il risultato di errori o di incongruenze che si verificano già nel corso dell'attività lavorativa. È quanto dirò al termine dell'intervento parlando della necessità di curare una formazione *life-long-learning*, che duri, cioè, per tutta la vita. Le aziende, invece, non prevedono attività di formazione permanente, perciò chi arriva vicino alla soglia del pensionamento, se ha la possibilità esce perché non ha stimoli aggiuntivi, proprio perché *l'investimento in formazione* diminuisce col progredire dell'età. Questo, secondo noi, è un grave errore, in quanto il lavoratore over 45 subisce un danno dalla diminuzione delle sue conoscenze in termini di aggiornamento professionale, nuove tecnologie ecc. La ricerca ci ha segnalato tre grandi questioni:

- 1) convincere i lavoratori a prolungare la vita professionale sentendosi

- oggettivamente più giovane;
- 2) convincere l'azienda a puntare sul lavoratore adulto, ma questo richiederebbe un ridisegno dell'organizzazione e delle prassi consolidate;
 - 3) armonizzare il sistema degli ammortizzatori sociali per le politiche di welfare e le politiche previdenziali rispetto alle esigenze che sono cambiate.

Per quanto riguarda l'Italia abbiamo già ricordato gli interventi formativi. La popolazione italiana in età lavorativa con livello di istruzione inferiore alla scuola superiore è del 56%, valore troppo elevato per il mercato del lavoro. Di conseguenza i lavoratori adulti non hanno grande interesse a seguire percorsi formativi, solo il 5%, mentre in alcuni Paesi Europei si supera il 30% fino al 36% della Svezia.

Alcune indicazioni per mutare questo scenario. Serve una politica che attraverso una legge-quadro, introduca il principio/dovere alla formazione permanente; ripetere un'esperienza simile alle 150 ore incentivando i lavoratori over 45 e gli adulti "inattivi"; utilizzare maggiormente i fondi inter-professionali del Fondo Sociale Europeo. L'Italia è uno dei Paesi che utilizza di meno queste risorse e, quando le utilizza, si assiste sovente a casi in cui non arrivano dove dovrebbero arrivare e dove potrebbero produrre effetti, anche accompagnandoli con sistemi premianti collegati alla formazione. In realtà se il lavoratore vede la formazione solo come un sacrificio e non intravede la possibilità di un risultato e di un miglioramento sicuramente non ne viene attratto.

Ora presenterò alcuni risultati relativi alla **Francia**. È uno dei Paesi che affronta maggiormente l'aspetto del *lavoratore senior* e della fase di transizione al pensionamento. Anche se esistono una consolidata tradizione di socialità e una legislazione agevolata, oggi la Francia sembra essere tra i Paesi dell'Unione quello che sta cercando di operare gli sforzi maggiori. La riforma delle pensioni del 2003, anche se contestata e non del tutto attuata, ha individuato alcune tendenze di fondo, come quella dell'*aumento dell'età pensionabile*, la prosecuzione del *lavoro part-time* e la *pensione parziale* oltre i 60 anni. Anche in Francia è previsto il divieto di cumulo, ma ora dovrebbe essere abolito. Inoltre sono stati introdotti: una serie di meccanismi di prepensionamento progressivo, ovvero il passaggio a un impegno lavorativo più basso in cambio di un anticipo e un miglioramento della pensione; il diritto alla formazione professionale e varie previdenze sociali regolate e finanziate dallo Stato.

Se analizziamo la disoccupazione dei senior esistono due aspetti. Da uno studio del 2004 risultano circa 600.000 persone in cerca di lavoro, cioè il 15% del totale, e soprattutto in due fasce, ovvero la più bassa, gli operai e quella dei quadri. Mentre ci sono circa 400.000 persone che ricevendo una indennità di disoccupazione, che

è abbastanza elevata nel sistema francese, sono esentati dalla ricerca di un lavoro. Il concetto di *reddito sostitutivo* vale per i lavoratori over 50 se sono privi di occupazione per motivi non *dipendenti dalla loro volontà* e hanno versato contributi per un certo periodo. L'indennità può arrivare al 75% del salario lordo precedente e ha una durata di 36 mesi. Esistono anche situazioni di *deroga* per alcuni, e non sono pochi, che percepiscono il reddito sostitutivo anche fino a 65 anni di età, ossia fino al pensionamento effettivo. Per beneficiare dell'assegno di disoccupazione si deve essere alla ricerca di un impiego e si devono porre in atto azioni preposte a tali obiettivi ripetuti nel tempo.

Esiste poi il sistema del *prepensionamento totale* che si è evoluto negli anni, in particolare con contratti di solidarietà che prevedono una nuova assunzione (entra un giovane) in cambio del prepensionamento. Perciò soltanto i lavoratori più anziani, licenziati per motivi economici ed esclusi da possibilità di riconversione ricevono un assegno speciale. È una specie di ultima spiaggia per le aziende che sono in grave difficoltà.

C'è ancora uno strumento, il *sussidio specifico di solidarietà*, rivolto a coloro che non hanno più diritto a un'indennità di disoccupazione.

In ultimo è previsto l'*assegno equivalente alla pensione* (AER) che riguarda le persone iscritte nelle liste di collocamento e che dimostrano di avere, prima dei 60 anni, una contribuzione di 160 trimestri. È una misura aggiuntiva, perché può aggiungersi all'indennità di disoccupazione, ma sarà abolita a partire dal 2009.

Vi illustro ora come è la situazione in **Grecia**, che è un Paese totalmente diverso perché ancora arretrato rispetto all'agevolazione, all'aiuto alla transizione dal lavoro al pensionamento e al sostegno ai senior. Si trovano soltanto alcune disposizioni abbastanza particolari per disincentivare il licenziamento dei più anziani: dal 2003 riduzione delle pensioni se vengono corrisposte prima del previsto. Ci sono trattamenti del tutto particolari: per i pensionati della pubblica amministrazione il divieto di cumulo è pesantissimo (fino al 70%), ed è tuttora in vigore; i pensionati più giovani, assicurati dopo il 1993, che svolgono un'altra attività hanno una riduzione di un terzo del loro compenso.

Le grandi incertezze su condizioni e termini del pensionamento non incentivano i *senior* a rimanere sul mercato del lavoro, e molti escono anche se rischiano di avere un reddito più basso ma garantito.

In generale, per la Grecia, l'*occupazione* degli over 55 è molto bassa, anche se negli ultimi 5 anni è aumentata, passando da 215.000 a 770.000 occupati, prevalentemente nel terziario. La presenza femminile è scarsa, il 25%, l'attività part-time è poco conosciuta e poco praticata. I senior che lavorano per un periodo più lungo sono in prevalenza coloro che hanno una scolarizzazione più elevata (università e livello di

scuola superiore).

Passiamo ora alla **Slovenia**, un Paese entrato di recente nell'Unione Europea. Abbiamo voluto prenderlo in considerazione perché, pur essendo piccolo, è molto interessante per le politiche di protezione e garanzie relative al lavoratore senior. Per esempio il concetto del *divieto di discriminazione* è sancito in maniera molto ferrea dalla legge slovena. Esiste quindi una problematica “ giudiziaria “ perché la discriminazione se praticata in ragione dell'età, del sesso o di altre ragioni comporta cause e risarcimenti dal punto di vista civile. Per esempio il fatto di essere “senior” non è accettabile come motivo di licenziamento salvo che non sussista un'evidente incapacità fisica ad assolvere le mansioni. C'è poi il percorso, per cui un'azienda può, per sue esigenze, licenziare qualcuno, ma contemporaneamente deve quanto meno offrirgli un lavoro più adatto e a tempo determinato.

Inoltre vige il *divieto*, sempre per i senior, di *lavorare oltre le 40 ore settimanali*. Sono previste anche limitazioni per il lavoro notturno, giorni di ferie supplementari, il meccanismo del pensionamento parziale con orari di lavoro ridotto, e tutta un'altra serie di norme.

Un elemento importante e positivo è che la Slovenia ha già superato l'obiettivo posto dall'Unione Europea (12%) nel *life-long learning*, raggiungendo il 15%. L'Italia credo che sia a livelli molto più bassi.

Ultimo caso che abbiamo preso in esame è quello della **Germania** che ultimamente rappresenta la “guida” del sistema europeo. L'occupazione dei senior è stata trattata con una certa attenzione evidenziata dalla quota degli occupati nella fascia 55-64 anni che è cresciuta fino al 51,5% nel 2007. Gli obiettivi di Lisbona sono perciò più vicini. I lavoratori più anziani, però, sono maggiormente minacciati dal problema della disoccupazione. Tuttavia, e questo mi pare importante, le persone *ben formate* rimangono più a lungo nella vita lavorativa, sono il 90% i laureati che lavorano fino a 60 anni e il 67% fino a 65 anni.

Sono presenti diversi programmi per quanto riguarda l'aggiornamento professionale. Per esempio il “WeGeBau” serve a contrastare le *dequalificazioni* derivanti dai cambiamenti strutturali e tecnologici. In questi programmi sono coinvolti sia il Governo Federale sia i Lander, quindi c'è una penetrazione a livello locale non solo nelle grandi aziende ma anche nelle imprese medio-piccole. Questo è quanto si sta cercando attuare perché nel passato anche la Germania, come tutto il resto d'Europa, non ha fatto molto per gli anziani.

Molteplici sono le cause del deficit di qualificazione, ma la sfida per il futuro, come espresso dal Ministero dell'Istruzione e della Ricerca, sarà quella di approntare offerte tagliate su misura e sulle esigenze dei lavoratori più anziani.

In questa ottica è stato messo a punto dal Governo federale un programma denominato “*Prospettiva 50 e più*” che sviluppa non solo le possibilità di occupazione dei più anziani, ma è stata presentata una serie di progetti concreti che hanno ricevuto finanziamenti importanti nell’ambito dei progetti sia nazionali sia comunitari. Nell’ambito dell’iniziativa comunitaria INQA (Nuova Qualità del Lavoro) da settembre 2008 è in atto il finanziamento di un progetto di 18 mesi per la qualificazione di Esperti Demografici.

Nel programma federale WeGebAU sono stati coinvolti nel 2008 ben 20.000 lavoratori con circa 200 milioni di incentivi, e continuerà anche nell’anno 2009.

Conclusioni

Tutti gli studi che abbiamo promosso evidenziano alcuni fattori comuni:

- 1) La problematica del mercato del lavoro che comporta l’assunzione di lavoratori anziani
- 2) Formazione, sviluppo, promozione, che rappresentano l’unica possibilità vincente
- 3) Modalità flessibili di lavoro, che possono prevedere in parte l’anticipo della pensione e/o il lavoro part-time
- 4) Nuova distribuzione dei carichi di lavoro, perché il lavoratore che ha alcuni decenni di anzianità sulle spalle non potrebbe in alcuni casi continuare a svolgere le stesse attività
- 5) Chiedere e pretendere un cambiamento di atteggiamento da parte dei datori di lavoro

Le **modalità di valorizzazione** che emergono anche da questa ricerca sono un *orientamento maggiore al mercato* e una *parallela politica pubblica*. Per quanto concerne il primo punto se pensiamo al lavoratore anziano nella fase di passaggio solo come una persona da assistere, credo che questo non sia sufficiente. Servono garanzie, ma serve anche che il lavoratore si attivi per conto proprio.

Parallelamente occorrono politiche pubbliche che incentivino la promozione, amplino



gli spazi di scelta e si muovano verso la flessibilità di cui oggi si parla che dovrebbe valere anche per gli anziani. Alcune strade scelte sono la limitazione all'uscita anticipata, gli incentivi per il prolungamento dell'età lavorativa, la pensione parziale con uscita graduale, la promozione del part-time, azioni di orientamento culturale, promozione di iniziative aziendali e incentivi per la formazione alla salute e sicurezza.

La tabella della pagina precedente scaturita dalla ricerca dimostra che per gli over 55 ci sono differenze notevoli tra come le iniziative vengono proposte (colonna di sinistra) e la percezione che i lavoratori anziani ne hanno (colonna di destra). Faccio un paio di esempi. Il part-time è una iniziativa che viene proposta nel 46% dei casi e viene percepita come utile dal 49%. La consulenza viene poco proposta (17%) ma viene percepita utile per il 24%, il tele-lavoro viene proposto molto poco (15%) ma viene considerato utile da gran parte di coloro che ne potrebbero beneficiare (36%).

Non dobbiamo neppure dimenticare il rapporto tra i giovani e mercato del lavoro, perché rappresenta l'altra faccia della medaglia. Sappiamo qual è la condizione di precarietà, di difficoltà che incontrano i giovani. Credo che in generale l'occupazione è tuttora un problema comunitario. Ci sono grandi tensioni nel mercato del lavoro, soprattutto in questa fase che va incontro a difficoltà generalizzate, e ciò incide sul quadro economico ed ha ricadute sulla produttività. Il punto in comune veramente forte è quello della *formazione continua*, che può essere uno strumento che mette, soprattutto i senior, in condizione di poter essere vincenti nella sfida del mercato del lavoro. La *life-long-learning* dovrebbe essere resa più fruibile, obbligatoria, gratuita, riconoscibile, valorizzabile e incentivante.

Concludo con alcune proposte e raccomandazioni, dedotte da questa ricerca rivolte a livello europeo, alle istituzioni, alle imprese e ai lavoratori.

A livello europeo diciamo che i senior attivi siano un soggetto strategico e l'Unione deve farsene carico. Crediamo però che sia necessario uscire dai compartimenti stagni. Oggi varie DG della Comunità Europea se ne occupano ma non c'è un lavoro comune, a cominciare dalle statistiche che sono piuttosto diversificate e che invece dovrebbero essere unificate. In particolare i lavoratori della "conoscenza", cioè quelli che hanno una più ampia gamma di competenze dovrebbero essere chiaramente identificati, perché non è possibile continuare a fare statistiche dove si mettono lavori manuali, anche del livello più basso, insieme ai lavori più qualificati. Anche le "buone pratiche" dovrebbero essere portate a conoscenza di tutti, in particolare dei Dirigenti d'Azienda, coordinate e facilmente accessibili.

A livello delle istituzioni, pensiamo che sia necessario realizzare piani nazionali di formazione, per esempio nelle nuove tecnologie per lavoratori anziani, con un sistema di valutazione. Bisognerebbe verificare che le strategie sociali, le politiche

pensionistiche e il diritto del lavoro siano in sintonia. Bisognerebbe migliorare le competenze dei responsabili incaricati di selezionare e consigliare i soggetti anziani che chiedono lavoro.

Alle imprese raccomandiamo di introdurre una politica per i lavoratori anziani, garantire opportunità nella formazione, organizzare il trasferimento delle conoscenze gestendo le relazioni intergenerazionali.

Da ultimo ai lavoratori diciamo di gestire continuamente le proprie competenze, senza ritenere che il datore di lavoro possa pensare a tutto. Poi studio e formazione, qualunque sia l'età. Infine valutare regolarmente la propria professionalità, aggiornare e sviluppare le proprie conoscenze.

Con questo concludo e alla domanda proposta nel panel rispondo che la transizione al pensionamento non è un problema ma una risorsa.

Carla Facchini

Mi sembra che sia stata una relazione ricca che ha toccato tanti temi diversi che possono essere ripresi negli interventi successivi. Il primo è la grande differenza che si rileva a livello europeo tra i tassi di occupazione e, a me sembra interessante, anche la differenza tra i tassi di disoccupazione nelle popolazioni con più di 55 anni. Poi la grande differenza di genere che risulta particolarmente marcata proprio nei Paesi in cui la presenza degli *over 55* nel mercato del lavoro è più contenuta. Quindi la grande articolazione del quadro e i ruoli che hanno da un lato le politiche pubbliche, dall'altro anche i modelli di identità e gli atteggiamenti dei lavoratori a questo riguardo.

Lascio ora la parola a Francesco Marcaletti

Francesco Marcaletti - Docente di Relazioni Industriali, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano

Le prospettive di accresciuta longevità della popolazione nel nostro paese rendono particolarmente attuali le rappresentazioni che ci spingono a riconsiderare il dispiegarsi dei corsi di vita individuali come dipanarsi di percorsi fondamentalmente incentrati, e questo è vero soprattutto a livello maschile, sui tre stadi sequenziali rappresentati dal completamento dei percorsi di istruzione e formazione, dallo sviluppo – continuativo e tendenzialmente a mobilità occupazionale limitata – dei percorsi di carriera lavorativa e, infine, da un ritiro in pensione che, stanti le attuali tendenze a un ritiro anticipato rispetto alle soglie formali e, appunto, all'accresciuta aspettativa di vita, può protrarsi anche per diversi decenni (due, tre...), giungendo di fatto a occupare quasi un terzo dell'esistenza degli individui più longevi.

Già le rappresentazioni sociali, nonché l'immaginario associato alla diffusione

di servizi e prodotti appositamente predisposti e offerti sul mercato (compresi quelli finanziari), rimandano – specie nei paesi di lingua anglosassone – a un’idea di ritiro in pensione che può giungere a toccare la soglia dei trent’anni, domandandoci, non senza una certa enfasi, se ci siamo preoccupati di prepararci per tempo a una stagione della vita così estesa e tuttavia apparentemente priva di specifici ruoli societari. A tutti gli effetti, una domanda di questo tipo può legittimamente risuonare nel momento in cui ci si accinge a discutere della stagione del pensionamento come una risorsa, per sé stessi, innanzitutto, ovvero per coloro che in pensione ci sono già; ma anche per la società nel suo complesso. Siamo pronti a un pensionamento lungo trent’anni?

In realtà, di questa stagione della vita che si apre, e le cui dimensioni sino a poche generazioni or sono ci erano del tutto sconosciute, ancora non siamo riusciti a capire cosa farcene esattamente; si tratta di un tempo sempre più esteso di progressivo disimpegno dai ruoli della vita attiva (in senso lato, non solo occupazionalmente parlando), oppure si tratta di una stagione rispetto alla quale è possibile ipotizzare una riconfigurazione delle modalità di assunzione e combinazione dei ruoli economicamente produttivi e di quelli socialmente riproductivi all’interno dell’organizzazione sociale?

Soprattutto, nel momento in cui guardiamo a tale riconfigurarsi del tempo del ritiro dai ruoli attivi nella società, avvertiamo di poterci in qualche modo preparare, anticipatamente, a considerare la nostra esistenza in tale mutata condizione di vita o in qualche modo ci troviamo di fronte a una di quelle discontinuità biografiche – forse una delle principali – che segnano indelebilmente la nostra identità, in qualche caso incidendovi così profondamente da trasformarla radicalmente? In altri termini, ci si può e ci si deve preparare alla transizione alla pensione (e a quelli che si spera saranno i lunghi anni a venire), o siamo invece destinati a farvici i conti soltanto nel momento in cui questo evento ci si presenterà ineluttabilmente di fronte, lasciandoci soli – per dirla con Beck – alle prese con un reinventare, in stile fai-da-te, la nostra biografia e la nostra più profonda identità? Se la salute ci assiste, cosa faremo da pensionati per trent’anni?

Al di là di inevitabili ripercussioni sul fronte delle solidarietà a livello intergenerazionale, ovvero dell’efficacia del rapporto tra popolazione attiva e popolazione inattiva, ovvero tra chi produce reddito da redistribuire e chi invece beneficia soltanto di tale redistribuzione, argomento che non costituisce l’oggetto della riflessione qui proposta, è interessante considerare in primo luogo i contorni di quelle che oggi sono le rappresentazioni prevalenti che la letteratura di carattere scientifico propone per trattare il tema della transizione al pensionamento.

Come noto, l’età media di uscita effettiva dalle forze di lavoro in Italia si discosta sostanzialmente dalla soglia che molti paesi, tra cui anche il nostro, per buona parte

delle categorie di occupati, hanno assunto come soglia per accedere alle pensioni di vecchiaia o di anzianità (in lingua inglese, le *old age pensions* e le *occupational pensions*), ovvero i 65 anni per i maschi, laddove anche a livello femminile i 60 anni di età saranno progressivamente innalzati.

Tale indicatore, per il nostro paese, si colloca nel 2007 al livello di 60,4 anni, e pertanto su una quota che non dista poi così tanto da una media europea di 61,2 anni che continua a fare fatica a crescere. L'obiettivo comunitario definito nel Consiglio europeo di Barcellona nel 2002, consistente nell'innalzare di 5 anni in media l'età di fuoriuscita dal mercato del lavoro nei paesi dell'Unione entro il 2010 appare – col senno di poi – decisamente fuori portata. Si tenga infatti conto che nel 2002 tale età media nell'Unione a 15 paesi era di 60,8 anni, e dunque l'incremento registrato in un quinquennio è stato di soli 0,7 anni (se si guarda alla media dell'EU 15), o soltanto 0,4 anni, se si considera la media dell'EU 27.

Gli studi sui fattori che determinano la decisione di ritirarsi dal mercato del lavoro, a seconda dei sistemi e dei paesi anche in forma graduale o parziale, tradizionalmente pongono in evidenza una serie di dimensioni sia di “*carattere pull*”, ovvero in grado di “tirare”, o meglio sarebbe dire “attrarre” al pensionamento, accanto ai quali si collocano fattori di *tipo push*, ovvero in grado di “spingere” verso il pensionamento. Una per tutte, valga la ricostruzione che ne ha fatto Feldman all'inizio degli anni '90. Nel loro insieme questi fattori, i cui quattro assi fondamentali fanno riferimento alle dimensioni di ordine soggettivo, individuale (la storia lavorativa, la condizione anagrafica, le condizioni di salute, ecc.), alle caratteristiche esogene di tipo ambientale (i trend macro-economici, le condizioni dei programmi di protezione sociale e di pensionamento, ecc.), alla struttura delle opportunità (mercato del lavoro in cui si è inseriti, settore produttivo, tipo di azienda, livelli di performance richiesti, ecc.) e infine a dimensioni propriamente organizzative (modelli di gestione delle risorse umane, incentivi al pensionamento anticipato, livelli retributivi, ecc.), disegnano il campo dei vincoli e delle opzioni a disposizione, contribuendo nel contempo a circoscrivere i contorni di un processo decisionale che si dimostra articolato, complesso nonché multidimensionale.

In realtà, oltre a tale carattere multidimensionale, quello che preme sottolineare è come l'insieme di questi fattori, sia quelli attrattivi sia quelli pulsionali, trovi composizione, a seconda dei contesti di riferimento, lungo una o più scale di priorità. In altri termini, questi fattori possono essere ordinati chiedendo a coloro che si sono ritirati in pensione, nell'ambito di una determinata popolazione, quali di essi abbiano pesato di più e quali di meno nel momento in cui è stata presa la decisione di ritirarsi (anche anticipatamente) dal mercato del lavoro.

Una domanda di questo tipo è quella che pone per esempio il programma di ricerca ELSA, ovvero *l'English Longitudinal Study of Ageing*, uno degli studi di tipo longitudinale sulla condizione degli anziani tra i più importanti in campo europeo. A emergere, da tali analisi, è intanto la rilevanza che assumono le questioni di carattere economico, se è vero che il 30% dei maschi, nel campione di anziani inglesi intervistati nella prima fase dell'indagine, ha dichiarato, alla data del 2002, di essere transitato anticipatamente alla pensione approfittando di "ragionevoli" incentivi economici offerti a tale scopo. A poca distanza, sempre per i maschi, si posizionano le ragioni che rimandano alle precarie condizioni di salute (27%), mentre più distanziate figurano motivazioni legate all'assenza di alternative o al licenziamento (14%) e quelle che fanno riferimento al desiderio di godersi la vita finché si è ancora relativamente giovani e in salute (13%). L'analisi dei comportamenti del sottocampione femminile conferma, tuttavia, come la prospettiva di genere sia assolutamente da prendere in considerazione nel compiere questo tipo di studi, stanti le rilevanti differenze di atteggiamento che emergono rispetto al sottogruppo maschile. Se anche in questo caso le motivazioni di convenienza economica assumono un certo peso relativo, le donne che hanno indicato questo come il fattore più rilevante che ha determinato la scelta di pensionarsi sono meno della metà dei maschi (14%), mentre a incidere decisamente di più, come primo fattore relativo, sarebbero piuttosto le deteriorate condizioni di salute (33%). La lettura di genere evidenzia inoltre come ad affermarsi, a livello femminile, siano anche tipiche esigenze di conciliazione con ruoli di cura, tali per cui il pensionamento diventa la via attraverso la quale risolvere una volta per tutte una doppia presenza problematica; a indicare che la scelta di andare in pensione è stata motivata dal desiderio o dalla necessità di spendere più tempo con il partner e la famiglia è stato il 12% delle donne intervistate. Più distanziati, con la medesima quota percentuale (9%), si posizionano sia un fattore push come l'assenza di alternative/licenziamento, sia un fattore pull come l'essersi stancate della vita lavorativa e il desiderare di cambiare.

L'importanza che assumono i fattori di carattere economico nella decisione di ritirarsi in pensione è un elemento che concorre a suffragare la rilevanza che tali argomenti rivestono nel definire nuove disuguaglianze. Nel complesso, le medesime indagini di tipo longitudinale dimostrano innanzitutto come, nel passaggio da una condizione di occupazione a una condizione segnata dal ritiro in pensione, il differenziale di reddito (familiare) disponibile possa arrivare a raggiungere in senso negativo la quota del 25%; allo stesso modo, tra chi risultava già pensionato, il reddito familiare disponibile tende a decrescere nel corso del tempo.

L'emergere di tali differenziali, se da un lato rappresenta un fattore che può essere dato per scontato, e ci si riferisce in questo caso alla questione dello scarto di reddito

a disposizione nel momento in cui si transita dalla condizione di occupazione a quella di pensionamento (ma meno scontato dovrebbe esserlo in relazione all'entità di tale differenziale, che nel caso del consistente 25% in meno segnalato rimanda a quanto emerge in media dall'indagine europea SHARE), dall'altro risulta in qualche modo già oggi un elemento di criticità che andrà assumendo rilevanza in misura ancora superiore in ragione della direzione che le riforme degli assetti previdenziali hanno nel frattempo preso in buona parte dei paesi Ocse. Come noto, l'architettura dei sistemi pensionistici ricalca attualmente una struttura cosiddetta "per pilastri", il primo dei quali è rappresentato dal canale previdenziale pubblico (pensioni di anzianità e di vecchiaia), il secondo da quello cosiddetto "aziendale" (le *company pensions*, ovvero il sistema a cui è transitata anche l'Italia riformando la destinazione di quello che era in precedenza il trattamento di fine rapporto), il terzo dal canale privato della previdenza integrativa finanziata attraverso il proprio risparmio. In realtà, si tende ad associare a questi primi tre un quarto pilastro, costituito dalla possibilità di cumulare redditi da pensione con redditi da lavoro.

Ora, se il benessere economico nel periodo della quiescenza rappresenta una tra le più legittime aspirazioni dei lavoratori, e dunque se, come segnalato, proprio la possibilità di fruire di incentivi monetari e di condizioni finanziarie favorevoli costituisce tanto per i maschi quanto per le femmine uno dei fattori che più contribuisce a motivare la scelta di transitare verso il ritiro dalla vita attiva, la struttura dei sistemi previdenziali adottata dalla maggior parte dei paesi europei suggerisce tuttavia che proprio su questo fronte potrà registrarsi l'emergere di disuguaglianze di nuovo tipo.

È sempre l'indagine SHARE, attraverso i dati raccolti con l'ultima fase del 2006, a porre all'attenzione come, per esempio, le variabili di genere e di titolo di studio siano già oggi discriminanti fondamentali per descrivere i gradi di "copertura" dai rischi derivanti dall'adesione alle forme previdenziali integrative rappresentate dal secondo e dal terzo pilastro. Se tra gli attuali pensionati in possesso di un titolo di istruzione terziario la quota di maschi coperti dal secondo pilastro supera il 26%, a livello femminile ci si ferma a poco più del 17%, percentuali che scendono rispettivamente al 22% e 14% tra i titolari di livelli di istruzione secondaria e all'11% e 8% tra chi è in possesso del solo titolo dell'obbligo. Ancora minore tra gli attuali pensionati è l'adesione a forme previdenziali riferibili al terzo pilastro, dove soltanto il 5% dei maschi in possesso di un titolo universitario o superiore e il 6% delle femmine di pari livello di istruzione si sono assicurati una copertura previdenziale integrativa di tipo privato finanziata attraverso i propri risparmi. Scendendo di credenziale formativa tali percentuali si attestano su quote residuali che fluttuano tra il 2% e il 3%.

Per quanto riguarda i futuri pensionati, la consapevolezza della natura delle

riforme attuate ha spinto ad adeguare maggiormente le proprie scelte di investimento orientandole verso quegli strumenti finanziari che meglio consentiranno di integrare i trasferimenti previdenziali di natura pubblica, assicurando un maggiore benessere nel periodo della quiescenza. E tuttavia le percentuali di copertura della popolazione permangono ancora inferiori alla metà del totale. Anche in questo caso troviamo quote superiori tra chi è in possesso di titoli di istruzione più elevati e in particolare tra i maschi, con l'unica eccezione, come nel caso precedente, per quanto riguarda l'adesione femminile (leggermente superiore a quella maschile) agli strumenti previdenziali riferibili al terzo pilastro tra i possessori di titoli dell'obbligo. Inoltre, va notato che tra i futuri pensionati i livelli di copertura con strumenti del terzo pilastro sono tendenzialmente superiori dei livelli di copertura con strumenti del secondo pilastro, specie tra i titolari di livelli di istruzione secondari e terziari, cosa che non accade tra i possessori di titoli dell'obbligo, per i quali prevale ancora la copertura assicurata dal secondo pilastro.

In termini di reddito disponibile, fa quindi differenza essere occupati o essere pensionati, ma fa altresì differenza essere maschi o femmine e possedere titoli di studio più elevati o meno elevati. Lungo queste discriminanti si gioca pertanto l'emergere delle diseguaglianze. Va da sé che, accentuandosi l'individualizzazione delle carriere lavorative, e dunque delle biografie contributive, la continuità o al contrario la discontinuità della contribuzione ai fondi previdenziali pubblici che si sarà in grado di effettuare, le forme contrattuali di regolazione del rapporto di lavoro (e in particolare l'accesso a quel tipo di lavoro dipendente che permette di accumulare contributi a valere sulle *company pensions*), così come l'ammontare di risparmio che si sarà in grado di destinare ad altre forme integrative del futuro reddito, rappresentano altrettante variabili indipendenti che contribuiscono a rendere ancor più complesso il problema. Uno dei compiti più impegnativi per l'oggi è rendere consapevoli le giovani generazioni appena affacciate sul mercato del lavoro che la "costruzione" del loro benessere futuro comincia da subito, e che le scelte di convenienza nell'immediato (un rapporto di lavoro più remunerativo ma meno tutelato, per esempio, o in grado di generare minore contribuzione) dovrebbero essere sempre passate al vaglio della valutazione di opportunità in una logica di lungo periodo.

Naturalmente la variabile economica non costituisce l'unico dei fattori esplicativi delle condizioni di benessere nella fase della vita segnata dalla quiescenza. Numerose ricerche compiute, specie nel mondo anglosassone, testimoniano come siano le condizioni stesse di transizione al pensionamento a costituire uno dei fattori che contribuiscono a spiegare il successo (o meno) dell'ingresso nella nuova condizione di vita. In particolare, le indagini condotte nell'ambito del programma New Deal for

50+ realizzato nel Regno Unito, hanno posto in evidenza le variabili che intervengono sia nel primo passaggio rappresentato dall'uscita dal mercato del lavoro, ovvero della condizione di occupazione, sia nel secondo passaggio costituito dal pensionamento vero e proprio.

Per quanto riguarda il primo passaggio, le variabili da considerare fanno riferimento al grado di autonomia dei soggetti nel rendersi protagonisti della transizione, ovvero dal fatto di poter decidere l'uscita dall'occupazione o al contrario di subirla, da un lato, nonché dalla condizione soggettiva in cui ci si pone di fronte a tale evento, condizione costituita dall'essersi preparati a tale svolta o al contrario dall'essere stati colti di sorpresa da essa. Un conto dunque è parlare della possibilità di decidere il momento dell'uscita dal lavoro retribuito e di potersi preparare a questo passaggio, un altro conto è quello di subire tale scelta peraltro in un momento in cui si è colti del tutto alla sprovvista.

Peraltro verso, sul fronte delle percezioni associate alla transizione al pensionamento, le variabili prese in considerazione riguardano in particolare le dimensioni relative al controllo del processo, nonché alle modalità attraverso le quali il passaggio avviene. Se da un lato si può dunque sperimentare la sensazione di pieno controllo della situazione, dall'altro si può avvertire una mancanza di controllo, un senso di spaesamento dovuto alla sensazione di non essere in grado di padroneggiare l'evolvere degli eventi. Peraltro, la transizione al pensionamento stessa può avvenire in termini repentini – ieri ero occupato, oggi sono pensionato – o svolgersi in modo graduale. Anche in questo caso, dunque, un conto è parlare di una transizione sulla quale si percepisce di poter esercitare controllo, e rispetto alla quale è possibile scegliere tra un percorso graduale e un taglio netto rispetto alla condizione precedente, e dall'altra parte una transizione rispetto alla quale non si è in grado – o quanto meno non si percepisce tale possibilità – di esercitare controllo.

Il fuoco di attenzione delle ricerche da cui queste analisi scaturiscono ha riguardato in particolare la questione del pensionamento anticipato, sia perché tali comportamenti impattano in modo importante sulla sostenibilità della spesa pubblica in materia previdenziale nel lungo periodo, sia perché questo tipo di transizioni risulta essere frutto di pratiche istituzionalizzate che in qualche modo hanno contribuito a “costruire socialmente” una cultura della fuoriuscita anticipata dal mercato del lavoro che è stata via via fatta propria e assorbita da tutti gli attori chiamati da essa in causa.

La riflessione sviluppatasi nell'Europa continentale ha posto al centro del dibattito proprio i processi di contesto che hanno contribuito alla definizione sociale e istituzionale del fattore età in rapporto alla condizione di lavoro come fattore differenziale, cioè a esprimere il fatto che l'età anagrafica assume un significato

differente in ambito occupazionale da quello che invece riveste in altre sfere di vita. Si parla in proposito di una “vecchiaia differenziale” nel mercato del lavoro e di un “invecchiamento funzionale” al mantenimento di assetti di regolazione del mercato del lavoro di tipo *young in - old out*. Le indagini compiute a questo proposito, di impronta neo-istituzionalista, hanno in particolare evidenziato il ruolo assunto dagli attori istituzionali nel contribuire a rafforzare gli stereotipi basati sull’età nonché nel definire un insieme di politiche di regolazione del mercato del lavoro incentrate sul fattore anagrafico quale unico elemento fondante, con le conseguenze che tutti conosciamo. In particolare, il fatto di “essere over”, per utilizzare un’espressione di Maria Luisa Mirabile, ovvero il solo fatto di aver superato una certa soglia anagrafica (40, 45, o anche 50 anni), determina il fare ingresso in una condizione segnata dalla discriminazione nel mercato occupazionale, e dunque in una situazione rispetto alla quale occorre intervenire in misura correttiva attraverso sia lo stimolo all’attivazione di strategie di adattamento personali al fine di permanere nella condizione di occupazione, sia nella definizione di politiche di regolazione del mercato del lavoro e di protezione sociale coerenti con il nuovo ordine delle priorità (dagli assetti *young in - old out* a quelli che potrebbero essere definiti *young in - old in*, in ossequio all’efficace slogan coniato dall’Ocse, “*live longer, work longer!*”, si vive più a lungo, si deve lavorare più a lungo).

Oltre che sui fattori di ordine istituzionale, il dibattito si è concentrato sulle dimensioni personali-biografiche dei soggetti in transito verso la pensione, sviluppando approcci per l’analisi delle traiettorie identitarie tendenti a enfatizzare il ruolo che i processi di socializzazione, in particolare quelli di carattere professionale, rivestono nell’orientare gli atteggiamenti e le scelte dei lavoratori nei confronti delle loro prospettive di ritiro in quiescenza.

Non da ultimo, con riferimento all’evoluzione che la materia ha incontrato in contesti nord-europei, da tempo all’avanguardia sulle tematiche relative all’invecchiamento attivo e alla gestione del fattore età nei contesti organizzativi, la riflessione sulla transizione al pensionamento sia è sin da subito orientata a comprendere le ragioni e le condizioni che possono favorire la posticipazione del momento del ritiro, in particolare per compensare, attraverso una permanenza più prolungata nell’occupazione, gli *skill shortage* che via via emergerebbero nel mercato del lavoro. In quest’ottica, lo sviluppo degli OHS (Occupational Health Services), ha subito una progressiva integrazione con le competenze sviluppate in materia di benessere lavorativo dalle pratiche dell’ergonomia, dalla compenetrazione con le analisi in materia di capacità di lavoro (*work ability*), dal tema più ampio del sostegno alle transizioni occupazionali nel corso di vita. L’implementazione di questi approcci ha implicato una stretta sinergia e lo

sviluppo di strategie interdisciplinari, in cui l'expertise e il sapere della medicina del lavoro si sono combinati con la gerontologia, l'ergonomia, la psicologia, la pedagogia, la sociologia.

Le nuove frontiere a livello teorico-empirico muovono dunque, in tali contesti, verso un'attenzione più marcata non alle ultime fasi di vita, ma all'intero corso dell'esistenza degli individui, sviluppando analisi che procedono dall'identificazione dei fattori di rischio e dall'analisi delle catene di rischio a questi connesse sin dai primi mesi di vita degli individui, per mezzo in particolare della realizzazione di studi longitudinali su differenti coorti di neonati. Questi ultimi studi si estendono peraltro sino a misurare le correlazioni esistenti tra processi biologici, processi di socializzazione e influssi delle determinanti degli ambienti sociali di origine, sfociando in analisi multifattoriali dei fattori accumulativi e delle catene di rischio che possono condurre a sviluppare patologie che impediscono il pieno dispiegarsi della capacità di lavoro degli individui.

In questa prospettiva, l'approccio nord-europeo, e segnatamente quello sviluppato in Finlandia, rappresenta per molti aspetti una terra di frontiera, sia perché particolarmente avanzato, sia perché oltremodo spinto verso gli esiti estremi delle premesse che implica, ovvero il fatto che l'esigenza di mantenere attiva il più a lungo possibile la popolazione, in una situazione di declino demografico e in assenza di significative compensazioni migratorie, non può che condurre a misurare sino all'eccesso l'abilità di lavoro potenziale ed effettiva degli individui, incoraggiandoli a rimanere nel mercato del lavoro.

Vero è che, al di là dei ripensamenti necessari, anche in questi contesti si avverte una tendenza a ritornare verso analisi di profilo maggiormente qualitativo delle implicazioni dell'invecchiamento demografico della popolazione, e in particolare delle condizioni che determinano nei soggetti la decisione di transitare verso la pensione. In ogni caso, il modello nord-europeo esemplifica in maniera eccelsa come il raccordo tra dimensioni analitiche e lo sviluppo delle opzioni di policy dovrebbe procedere. In paesi come la Finlandia, il governo dei processi di invecchiamento della popolazione ha mostrato in modo evidente lo stretto connubio che esiste tra ricerca empirica (e in particolare l'individuazione di indicatori e indici di performance), la messa a punto di strumenti di analisi/intervento, la traduzione degli *output* e degli *outcome* di tali analisi in programmi a valenza locale e nazionale (di carattere sperimentale o veri e propri programmi governativi). In secondo luogo, si rimarca il carattere multidisciplinare di cui si è detto, una predisposizione che trova corrispondenza e suffragio nello spiccato orientamento interistituzionale che caratterizza l'implementazione dei programmi stessi e degli interventi. Infine, le esperienze nord-europee rimarcano il ruolo pro-attivo e partecipativo che le stesse parti sociali assumono nella definizione dei programmi,

all'interno di una logica che vede il dialogo sociale tripartito quale strumento fondamentale di consenso alla programmazione delle politiche e degli interventi.

In conclusione, se questo rappresenta lo stato dell'arte della riflessione in materia di transizione al pensionamento e di corso di vita, non possiamo che confermare le letture che, nell'evidenziarne i caratteri assolutamente inediti (mai si è vissuto così a lungo), nel criticare alcune delle loro premesse, tendono a enfatizzarne anche i contenuti di opportunità.

In altri termini, la società attiva, cioè segnata dalla premessa dall'attivazione degli individui, sui quali tuttavia grava in buona misura la responsabilità di rendersi autonomamente artefici di comportamenti pro-attivi, implica il rischio dell'emergere di forti segmentazioni tra coloro che sono in grado di sviluppare atteggiamenti di questo tipo e coloro che, al contrario, non lo sono, o anche semplicemente non lo desiderano e non ne comprendono le ragioni. Una famosa vignetta mostra un uomo di mezz'età, seduto sul lettino di uno studio medico, che al termine della visita si rivolge al suo dottore chiedendo: "sarò ancora in grado di non fare attività fisica?". Nella società attiva, il rischio che chi non è in grado di mantenersi fisicamente integro, psicologicamente attrezzato, intellettualmente vivace, socialmente partecipe e, soprattutto, stabilmente occupato, sia percepito come un "nemico" della società in quanto generatore di costi a carico della collettività (perché non occupato, esposto al rischio di sviluppare patologie, anche di tipo cronico, necessitanti di assistenza, ecc.), è un pericolo in qualche misura palpabile. Nella società attiva, chi non si attiva è perduto, scivolando nell'*underclass*, per dirla come Bauman.

E tuttavia, le premesse della società attiva ci dicono anche – e qui può stare l'augurio che facciamo alle nostre società – la crescita di consapevolezza della necessità di "allenarci" e prepararci al dispiegarsi di un corso di vita necessariamente più lungo, ma anche maggiormente discontinuo rispetto a quello che hanno percorso le generazioni che ci hanno preceduto. In questo, la possibilità di pensare a cosa farcene di una vita tanto lunga rappresenta una libertà e un'opportunità di cui le generazioni che ci hanno preceduto non hanno potuto beneficiare.

Carla Facchini

Mi sembra che le considerazioni di Marcaletti siano molto interessanti per l'attenzione che prestano alla struttura del corso della vita e ai diversi passaggi *life-marker*. Rispetto a questi temi ci sono, credo, importanti mutamenti in atto, che forse non abbiamo ancora messo a fuoco e che rimandano ai cambiamenti in atto tra generazioni

Quando qualche anno fa abbiamo condotto una ricerca, simile a quella promossa

da Nestore, sul vissuto del pensionamento con ricerche quantitative e qualitative, erano emersi due aspetti che mi sembra si intreccino con quanto detto da Marcaletti.

Il *primo* è che il *vissuto del pensionamento* dipende da diversi fattori, dai motivi per cui uno è andato in pensione, dal sentirsi più o meno pronti. Ma il sentirsi più o meno pronti dipende a sua volta da altri elementi quali, ad esempio, a che età si è iniziato a lavorare. Può sembrare banale, ma è opportuno ricordare che se una persona ha cominciato a lavorare attorno a 12 anni - esperienza diffusa per chi ha più di 60 anni – può vivere una posticipazione del pensionamento con grande sofferenza, perché dopo 50 anni di lavoro, può ragionevolmente ritenere di aver già contribuito sufficientemente; invece, se una persona inizia a lavorare a 24-25 anni, se non successivamente, la sua prospettiva si modifica. Quello che voglio sottolineare è che stiamo assistendo a un cambiamento della prospettiva del corso di vita al cui interno si colloca lo specifico passaggio del pensionamento.

Il *secondo aspetto importante* riguarda il *contesto sociale* in cui i soggetti sono inseriti, ovvero il sostegno su cui essi possono contare rispetto a questa transizione. Dai risultati della ricerca sui soci di Nestore emerge, ad esempio, il ruolo attribuito ai corsi e alla preparazione al pensionamento proprio come momento di accompagnamento. Ma ancor più rilevante è il ruolo giocato dal contesto familiare, che caratterizza l'identità dei soggetti. Il vissuto del pensionamento e il ruolo che ci si vuole ritagliare successivamente sono differenti tra chi ha un nucleo familiare, soprattutto se il tempo liberato dal lavoro diventa una risorsa funzionale alle necessità della famiglia, oppure se questo contesto non c'è e la transizione avviene in un contesto di solitudine.

Questi aspetti giocano un ruolo importante non solo per spiegare le differenze di genere, ma, credo, anche quelle che si riscontrano tra i dati italiani e quelli di altri paesi europei. I dati della Gran Bretagna, citati precedentemente da Costantini, differiscono, credo, da quelli italiani non solo perché il contesto sociale e quello familiare sono diversi, ma anche perché la storia di vita dei soggetti è stata diversa.

I rilevanti mutamenti in atto fanno ipotizzare che le generazioni, che attualmente sono in attorno ai 50-60 anni, vivranno il pensionamento in modo diverso dalle generazioni precedenti, cui appartenevano, per esempio, i loro genitori, o i fratelli maggiori.

Renzo Scortegagna - Docente di Sociologia dell'Organizzazione, Università di Padova

Mi trovo in una situazione difficile, lo confesso subito, perché ho ascoltato con grande interesse i due interventi, e tra l'altro Marcaletti ha detto cose che anche a me sarebbe piaciuto dire alle quali mi associo. Il mio intervento riprenderà le sue

conclusioni e le sollecitazioni ricevute oggi pomeriggio, e affronterà le tematiche del ciclo di vita e dell'invecchiamento.

Un'altra questione che mi crea qualche difficoltà nel prendere la parola è che sono un pensionato, quindi potrei raccontarvi la mia storia. In breve sono in pensione da 5 anni, per dimissioni volontarie; quindi la mia è stata una scelta per la quale ritenevo di essere pronto e rispetto alla quale sono ancora convinto di aver fatto bene. Spero anzi che questa possibilità di scelta sia presente anche negli scenari futuri: la pensione non può essere imposta da una legge, quindi sanzionatoria per tutti - tutti in pensione nello stesso modo, alla stessa età, ecc. Credo che il pensionamento sia un grande evento che ognuno deve imparare a gestire, a cui deve prepararsi; perciò il tema della preparazione è estremamente importante.

Preparare il pensionamento

La settimana scorsa ho incontrato un mio collega per strada che mi diceva di essere preoccupato perché il nuovo ordinamento dell'Università ha anticipato e ridotto il tempo di fuori ruolo e quindi gli restava solo un anno prima di andare in pensione, e non era pronto. Mi guardava con un occhio non disperato, ma preoccupato certamente e mi chiedeva come io mi fossi comportato nel momento in cui avevo lasciato l'Università. In sostanza intendeva dire: "Come ti sei preparato per andare in pensione?" Sono perciò convinto che la pensione sia una transizione, sia un passaggio collocato all'interno di un ciclo e come tale debba essere preparato; cosa che raramente succede, al contrario di quanto avviene in altre situazioni di passaggio, come ad esempio nel passaggio dalla scuola al lavoro.

Marcaletti ha sottolineato che è necessario rivisitare la modalità con cui il ciclo di vita si sviluppa, non per fasi quasi separate da un giorno all'altro - prima sei studente, poi lavoratore, poi pensionato ecc. - ma con una continuità e con una fluidità nelle quali la soggettività, l'individuo gioca un ruolo importante.

Qui esprimo subito un'altra preoccupazione. Il compito di prepararsi a questo passaggio può essere assegnato ai singoli individui o deve essere oggetto e frutto di politiche precise che accompagnano e promuovono la preparazione?

Credo che la risposta corretta sia la seconda: non può essere una questione individuale poiché creerebbe enormi differenze tra le persone in funzione delle risorse che ciascuno ha a disposizione. Certo, io sono andato in pensione preparandomi, e peraltro con un atteggiamento influenzato anche dai miei studi sull'invecchiamento. Ho svolto la prima ricerca nel '78 e da allora ho continuato a studiare questi temi, a muovermi negli ambienti delle organizzazioni di servizi per gli anziani, o nell'ambito del welfare. Per questo ho avuto più occasioni e molte risorse per prepararmi. Ma pensare che la questione possa essere affrontata individualmente, ciascuno con le

proprie risorse produce sicuramente forti disuguaglianze, perché le persone non sono tutte uguali: come non sono tutte uguali nel momento in cui entrano nel mercato del lavoro e lavorano, non lo sono nemmeno nel momento in cui escono da quello stesso mercato del lavoro.

Rispetto a questo punto di vista apro una parentesi. Mi preoccupa la tendenza che sta emergendo per una destrutturazione del sistema di welfare, introducendo processi di liberalizzazione che si affidano alle capacità dei singoli nel costruire il proprio sistema di protezione (il proprio welfare), scegliendo le opportunità esistenti e preparandosi ad affrontare i vari rischi, tra i quali quelli connessi con l'invecchiamento. Mi preoccupa non perché l'impostazione sia priva di fondamenti teorici o per un'opposizione di principio, essendo espressione di una idea politica e culturale alla quale non aderisco; mi preoccupa perché demandare questi compiti esclusivamente all'iniziativa e alle strategie personali comporta il rischio di alimentare grandi disuguaglianze tra le persone; salvo trovare adeguati correttivi che impediscano queste derive, peraltro già sperimentate in passato.

Per tali motivi la preparazione e la costruzione della "transizione" non deve essere soltanto una strategia riconosciuta ed assegnata al singolo individuo - pur essendo irrinunciabile che ogni persona si impegni adeguatamente in tal senso - ma deve essere la conseguenza e l'obiettivo di specifiche politiche. Parlo di politiche al plurale, perché sono le politiche di welfare in senso lato, che devono creare le condizioni oggettive, destinando le risorse sufficienti ed appropriate perché il progetto di costruzione e di gestione della transizione possa non discriminare alcuni rispetto ad altri, o per il censo di appartenenza o per il tipo di professione svolta o per genere e così via.

Attenzione agli aspetti immateriali

Mentre ascoltavo le relazioni precedenti ho sognato e il mio sogno è questo: mi piacerebbe che i ragionamenti che stiamo facendo si sganciassero, si liberassero, in un certo qual senso, dalle cornici prettamente economiche che guidano sia le percezioni individuali e le scelte soggettive (l'opportunità e la convenienza economica o i problemi economici nell'andare in pensione), sia le politiche a favore dell'invecchiamento attivo (dell'Unione Europea, e in particolare degli Stati Nazionali, in termini di prolungamento del periodo lavorativo e quindi dell'età della pensione); per ragionare piuttosto su variabili di tipo culturale. Marcaletti ha sottolineato che siamo di fronte alla necessità e all'opportunità di costruire nuovi modelli culturali, dove le variabili che qualificano anche la qualità della vita e il benessere possono essere modificate, possono essere sostituite con altre. Coltivo questo sogno e ve lo comunico sulla base delle poche riflessioni che riuscirò a fare.

Inizio con due immagini. La prima: mio padre è andato in pensione nel '66, aveva

62 anni, faceva l'operaio elettricista e sognava di andare in pensione, era un suo grande desiderio. Come lui, negli anni '60, erano in tanti che sognavano di andare in pensione perché ciò era vissuto come un momento di liberazione e di acquisizione di un tempo da dedicare al lavoro in casa, al giardino. Mio padre con la liquidazione si è comprato la Lancia Fulvia, prima aveva una 600 di seconda mano. Negli anni '60 era una grande conquista avere l'automobile per un operaio. Si è comprato una Lancia Fulvia, un'auto da signori, a due carburatori, che sviluppava cavalli insufficienti per trascinare il suo peso. Andare in pensione per lui era la realizzazione di un sogno: "essere diventato signore", cioè, poter vivere senza lavorare, l'aspirazione di ogni lavoratore. Non ha più lavorato poiché il sistema garantiva il pensionato.

Il secondo scenario che mi viene in mente emerge dalle riflessioni che anche in questa sede sono emerse: è la preoccupazione che spinge ad allontanare il più possibile il giorno del pensionamento perché ne abbiamo in qualche misura paura. Il richiamo del mio collega dice: non mi lasciano più stare in Università, ho ancora un anno ma col primo novembre del 2009 devo fare la valigia. Contrariamente ad una volta, quando i professori mantenevano un diritto, non acquisito ma consentito, di avere una stanza, dove poter continuare la propria attività, oggi dopo mezz'ora che sei uscito dallo studio, la stanza è già assegnata ad altri. Il mio amico mi stava dicendo: "Ho paura perché la mia vita cambia".

La conclusione che traggo e che vi anticipo, relativa anche al titolo "problema o risorsa", è che quella "o" deve trasformarsi in una "e", cioè, problema "e" risorsa non si possono contrapporre tra di loro.

È innegabile che ci siano problemi, è inutile nascondere, e ne enumererò quattro, per vedere poi quali prospettive ci possano essere sul versante delle risorse.

Uno l'abbiamo già affrontato: doversi costruire da soli la prospettiva dell'anzianità e del pensionamento. È un problema perché proveniamo da una cultura in cui la protezione del "pensionato" è stata pensata da altri. Io non ho avuto nessuna preoccupazione nel pensare al mio futuro e mi considero sufficientemente protetto, ma i miei figli non hanno la mia stessa prospettiva e non ci stanno pensando a sufficienza. La cultura predominante è ancora quella che dice: alla pensione ci penserà qualcun altro. Non è vero, forse provvederà solo a fornire un primo "pilastro", che non consentirà una protezione sufficiente o per lo meno equiparabile a quella che abbiamo noi. Io sono un pensionato che si appoggia tutto sul primo pilastro, non ho nessun secondo, nessun terzo pilastro; ne ho un quarto perché continuo, sia pure in modo ridotto, a svolgere qualche attività di consulenza. Chi va in pensione oggi ha il compito di trasmettere una cultura di cambiamento rispetto ad un futuro post-lavorativo. Abbiamo visto dai dati che c'è chi ci sta pensando, ma in l'Italia meno che in altri Paesi Europei dove, tra

l'altro, i sistemi di protezione previdenziale, già da tempo, sono diversi.

Anche il secondo problema è già stato detto. Mio padre è andato in pensione nel '66 ed è morto nel '78, quindi ha vissuto 12 anni da pensionato. Io mi auguro di avere 30 anni davanti a me. Le speranze di vita per chi a 65 anni oggi sono mediamente intorno a 20 - 22 anni per le donne, 19 - 20 anni per gli uomini. Abbiamo buone probabilità di vivere molto più a lungo. Trent'anni corrispondono ad una carriera lavorativa, il tempo del "lavoro" diventa non dominante, non prevalente nel ciclo di vita. Non dedichiamo la maggior parte del tempo a lavorare, perciò bisogna imparare a gestire il tempo di "non lavoro". Siamo cresciuti con l'idea che da giovani bisogna prepararsi per lavorare, poi bisogna lavorare, e poi, se abbiamo lavorato bene, possiamo goderci la vecchiaia in quiescenza e tranquillità come risarcimento della fatica che abbiamo fatto. Sembra un'opportunità, ma può diventare anche un problema perché abbiamo davanti un tempo lungo, che va inventato ogni giorno. E un conto è inventarlo per una settimana un altro conto è inventarlo per anni.

Racconto un episodio. Due anni fa, a 59 anni, è andato in pensione un mio amico che lavorava nella pubblica amministrazione. Quando gli ho chiesto come pensava di organizzare il suo tempo, mi ha risposto: dormendo e viaggiando. Ho insistito: "Dormi e viaggi per 30 anni o per un po'?" Risposta: "Dormo e viaggio e non domandarmi più niente". Dopo 10 mesi ci siamo ritrovati e gli ho fatto una proposta di collaborazione all'interno di un progetto di formazione continua che gestisco a Padova. Mi risponde che ci avrebbe pensato. Il tempo del viaggiare e del dormire era scaduto, nonostante l'aspettativa che aveva nel momento in cui era andato in pensione. Si era accorto che passare 20 anni dormendo e viaggiando non era sufficiente per dare un senso e una qualità alla vita. Adesso sta lavorando nell'associazione di volontariato, della quale anch'io faccio parte, ed è molto contento anche se a volte non può viaggiare e dormire. Il tempo del pensionamento è lungo, troppo per pensare che competa solo al singolo individuo la costruzione di strategie che gli diano un senso.

Il terzo problema è che questo tempo è legato anche alla buona condizione di salute di cui godono le persone, fino ad un'età più avanzata rispetto a quella vissuta dai nostri genitori, grazie alle politiche per la salute e all'educazione sanitaria. Mediamente siamo più attenti ad invecchiare bene. Quindi non solo abbiamo davanti a noi tanti anni di vita, ma anche anni "in buon salute", da qui scaturisce l'idea di poter essere ancora utili, di poter essere ancora una "risorsa". Non sentiamo il bisogno di riposarci perché abbiamo lavorato 30 anni in miniera (questo vale almeno per la maggioranza); abbiamo bisogno di continuare a impegnarci. Allora sorge la domanda: essere risorsa dove lo siamo stati in passato o esserlo altrove?

Un interrogativo al quale fra poco tenterò di dare risposta, dopo aver affrontato il

quarto problema legato al tipo di appartenenza ad una società, dove “il lavorare” ha costruito il profilo del lavoratore. Il lavoro non è soltanto uno strumento per conseguire i mezzi monetari per soddisfare i propri bisogni, ma è una modalità e un luogo che creano appartenenza e gratificazione. Nel lavoro infatti sono cresciuto, mi sono sviluppato, ho conosciuto persone, ho imparato a vivere, ho fatto esperienza. È una fase che non può essere considerata, assolutamente o prevalentemente, soltanto strumentale: è molto di più e ce ne accorgiamo in modo particolare quando non siamo più dentro la fabbrica o dentro l’ufficio. Ci accorgiamo nella nostra quotidianità quando per qualche ragione ci troviamo in ambienti, detti “non luoghi” dagli antropologi, che non creano e non garantiscono appartenenze, ambienti di cui abbiamo paura, dove non conosciamo nessuno, dove ci sono tante differenze che non sappiamo gestire, situazioni che ci fanno rimpiangere il momento in cui eravamo in fabbrica, dove eravamo qualcuno ed eravamo con qualcuno. Ci sentiamo soli, non soltanto da un punto di vista fisico e anagrafico, ma anche perché fuori dal nostro appartamento non abbiamo relazioni con altri. Fanno eccezione le associazioni come questa, che costruisce e promuove appartenenza, trasmettendo a quanti vi aderiscono “senso del vivere”; ma chi ne usufruisce è ancora una minoranza. Coloro che riescono a trovare una soluzione anche in termini di appartenenza o di inclusione sociale non sono la maggioranza. Eppure sono aspetti essenziale nel vivere l’invecchiamento, verso i quali peraltro non c’è una grande consapevolezza. Molte associazioni denunciano difficoltà nel reclutare anziani-giovani con il rischio che le stesse associazioni diventino “riserve” per le persone di 75 – 80 anni. Dovremo analizzare il problema anche all’interno delle nostre comunità, perché forse esse non sono inclusive, con il rischio di autoreferenziarsi e di escludere, senza volerlo, chi si avvicina.

Questo costituisce un rilevante problema per chi invecchia, tant’è vero che il tema dell’inclusione nelle politiche sociali e nelle politiche europee è trattato contemporaneamente al tema dell’invecchiamento attivo.

Essere risorsa

Abbiamo bisogno di essere risorsa e ci sentiamo di essere risorsa. Vorrei confrontarmi con voi rispetto a che cosa possiamo fare per essere ancora una volta risorsa. Essere risorsa vuol dire concorrere a produrre ricchezza, cioè la risorsa produce ricchezza, secondo le teorie economiche e tradizionali.

Una persona in pensione che ricchezza produce? In quanto risorsa dove e come si misura la sua produttività?

Ecco il sogno che torna. Credo che dobbiamo contribuire a creare nuovi quadri di benessere, dove non tutto si misuri in termini di prodotto interno lordo. Non sono il primo che lo dice, siamo in tanti, ma siamo in pochi o sono in pochi coloro che lo

sperimentano concretamente, anche se se ne parla da un po' di tempo.

Quali sono gli indicatori che non sono riconducibili al PIL e che fanno capire il benessere di una comunità?

Segnalo tre ambiti dove la risorsa è produzione di ricchezza non materiale. Il primo, il più scontato probabilmente, che va però rivisitato, è quello del lavoro di cura. L'anziano in questo momento svolge un grande lavoro di cura, e su questo pongo un interrogativo: quale cura prestiamo ai nostri nipoti, ai nostri figli? Sostituiamo l'assistente domiciliare, a pagamento, quindi risparmiamo e produciamo ricchezza indirettamente, perché è un costo risparmiato, o svolgiamo un altro tipo di lavoro di cura? Non mi soffermo, vi lascio l'interrogativo. Anch'io, come nonno, sono coinvolto in un lavoro di cura e lo scelgo volentieri. Mi sono dato un obiettivo e spero che non mi invitate fra 5 anni o 6 anni per renderne conto. Mio nipotino ha 8 mesi, quindi ho appena cominciato ad avere un reale rapporto, ma ho comunicato ai genitori che mi piacerebbe trasmettergli i primi elementi di un modello di sviluppo fondato sulla de-crescita. Quello che succederà non lo so, ma quantomeno ho l'intenzione di dire che produco un altro tipo di ricchezza dentro il lavoro di cura. Ho l'intenzione di insegnargli che non c'è solo lo sviluppo economico all'infinito, ma c'è anche il livello di decrescita e di sostenibilità da mantenere. Secondo me queste potrebbero essere risorse importanti e abbiamo fantasia sufficiente per utilizzarle; basterebbe ricordarci come noi abbiamo giocato, non con i giocattoli elettronici che ci sono adesso, ma con i giocattoli costruiti dai nostri padri con poche cose.

Un'altra risorsa è quella legata alla valorizzazione dell'esperienza, tema in agenda già citato da Marcaletti. La gestione dell'esperienza all'interno delle aziende e delle organizzazioni è finalizzato a valorizzare l'esperienza, senza considerare il processo di costruzione delle conoscenze, che oggi è una delle questioni importanti, anzi, è il maggiore fattore strategico di sviluppo.

Sono convinto che il bene più prezioso non sia la tecnologia, ma la conoscenza, il sapere conoscitivo. L'esperienza di per sé non è conoscenza e quindi non ha valore di per sé. In questo discorso entra un po' l'arroganza che molte volte l'anziano ha quando afferma di "aver già fatto", come se l'esperienza avesse un valore di per sé. La logica è che l'esperienza deve stare dentro un processo di costruzione di conoscenza, in tutti gli ambienti, compreso quello lavorativo. In questo modo l'esperienza diventa un fattore che viene valorizzato nella misura in cui riesce a confrontarsi con quella di altri. Creare queste occasioni a partire dall'azienda, trasferendole in tutto il ciclo di vita (*life-long-learning*), vuol dire mettere in discussione i processi educativi e di formazione gerarchici e scientifici e cercare soluzioni che riconoscano modelli incrementali e di reciprocità. Questo è un campo dove l'esperienza può concorrere a costruire conoscenza

e dove l'anziano diventa attore e portatore di elementi propri, maturati dall'aver fatto certe cose, e non soltanto averle acquisite da modelli teorici. Per questo non siamo ancora pronti, anche se ci sono molti progetti in atto. Personalmente, per esempio, sono coinvolto in un progetto di ricerca di *life-long-learning*, che sviluppa il principio che la formazione continua debba valorizzare l'approccio intergenerazionale. È facile affermarlo, ma è difficile trovare buone pratiche significative.

Il terzo ambito è quello della costruzione di "capitale sociale" nella comunità di appartenenza, promuovendo quindi e generando relazioni sociali. Spesso le nostre comunità sono povere, sembrano "non luoghi", prive di forza accogliente e integrante - in una società tra l'altro multi-culturale. In tali condizioni, la costruzione del capitale sociale diventa problematica e non può essere lasciata ai semplici meccanismi spontanei. Credo che gli anziani possano giocare come risorse proprio in questo ambito, un ambito che produce ricchezze immateriali, che non entrano nel PIL, ma che misurano il benessere di una popolazione.

Se questo è un sogno, possiamo anche rincorrerlo con piccoli passi orientati; possiamo provare, pur non negando che esistono molti problemi, compreso quello di non essere legittimati culturalmente. Quindi dovremo correre il rischio non solo di andare contro corrente, ma anche di non essere omologati nel nostro comportamento. Cercare omologazioni culturali diventa allora uno dei nostri obiettivi da perseguire. E momenti come questo hanno un senso anche in questa direzione.

Carla Facchini

L'intervento di Renzo Scortegagna è stato molto interessante anche per questi aspetti di apertura e di prospettiva positiva. Secondo me, in parte è però già così attualmente, dato che in Italia gli anziani rientrano tra i soggetti che maggiormente contribuiscono a costituire le risorse sociali e di cura. Infatti, le ricerche Istat sul lavoro di cura e sulle reti di solidarietà evidenziano molto bene come ci sia stata un'assunzione crescente di disponibilità e di responsabilità degli anziani in questi ambiti, non solo all'interno delle famiglie, ma anche in termini più complessivi: ad esempio, la presenza di volontariato è molto maggiore tra i 60-70enni che tra i 50-60enni. Certo, questa disponibilità e questa responsabilità sono anche collegate alla carenza di politiche sociali per i minori, quindi sono anche un surrogato di politiche inesistenti, ma sono anche legate ad altri aspetti, citati da Scortegagna, rilevanti in termini di relazioni e di identità. Più specificamente, credo che su questa disponibilità giochi il fatto che buona parte dei soggetti che attualmente rientrano tra i 60 e i 70 anni si è sempre mossa in una logica di appartenenza e di utilità sociale, in quanto ha avuto, sia in età giovane che in età adulta, un forte senso di identità collettiva, e questo senso di identità collettiva continua a mantenerla anche in età anziana. Ma se riprendiamo il concetto del mutamento in atto

tra le generazioni, non necessariamente questa propensione ad essere soggetti collettivi continuerà ad essere presente nelle generazioni future che meno hanno dato rilievo, nel corso della loro vita giovane-adulta, a forme di identità e di appartenenza collettive. Vale a dire che forse noi stiamo passando da una situazione nella quale i grandi anziani avevano forti modelli di appartenenza comunitari, politici per gli uomini, familistici per le donne, a modelli molto più centrati sulla soggettività o sulle relazioni amicali e che su questi mutamenti, che configurano scenari di fondo sostanzialmente diversi da quelli attuali, in termini di valori e di identità, dovremo fare i conti.

Lascio ora la parola al professor Dante Bellamio che sostituisce l'intervento del prof. Ricardo Moragas.

Dante Bellamio

Sono stato invitato a sostituire il Prof. Riccardo Moragas, direttore del gruppo di ricerca sull'invecchiamento di Barcellona, che ci avrebbe parlato delle sue esperienze personali in questo campo. Ho cercato, perciò, di ricordare qualche esperienza relativa a questi argomenti.

La prima cosa che vorrei dire è questa: avete visto i giornali e forse avete già letto l'ultimo rapporto Censis dove a un certo punto Giuseppe De Rita, per spiegare la fase difficile che stiamo vivendo, utilizza la parola *metamorfosi*, infatti dice: *“Speriamo in una metamorfosi, speriamo che l'Italia esca da questa crisi”*.

Credo che, per risolvere il problema che stiamo esaminando, occorra una metamorfosi, un cambiamento, oserei dire antropologico-culturale, perché continuiamo a declinare l'argomento con le categorie che ci portiamo dietro dalla società industriale che è quasi finita. Facciamo un esempio per intenderci: la Fiat di Valletta aveva risolto il problema dei pensionati, inventando *“l'associazione degli anziani Fiat”* che era il proseguimento dell'appartenenza - uso la parola che usò Scortegagna - alla *“grande famiglia”* dopo la fine del lavoro attivo. Nell'80 la Fiat mi incaricò di fare alcune interviste agli anziani dell'associazione, perché il numero, in termini di anziani attivi, stava diminuendo e voleva comprendere il perché. Stava affermandosi una cultura sindacale costruita sul conflitto che minava il senso di appartenenza che aveva caratterizzato la fedeltà dei lavoratori Fiat, perciò il numero di anziani consapevoli di far parte della *“famiglia”* diminuiva. Il primo elemento è che stiamo scontando situazioni della vecchia cultura industriale dove le aziende (Edison, Olivetti, Zanussi) si prendevano carico, in qualche modo, degli anziani. C'erano centri dove si viveva e dove l'esperienza continuava a circolare, potevano diventare anche centri di istruzione per i giovani. Tutto questo è sostanzialmente finito. Ci sono ancora *“club”* ma sono collegati all'attività sportiva, all'attività ludica, ai viaggi.

Un altro fatto: la vita allora era piena di *“tutor”* che accompagnavano al di là

del lavoro. Pensate alla *tutorship* dei confessionali, quando la gente frequentava la chiesa. “La rivista Civiltà Cattolica”, che è una fonte incontestabile, dice che oggi la frequentazione alle chiese è del 18%, mentre allora superava il 50%, c’era una *tutorship* del confessionale, dove le persone anziane portavano anche parte delle loro difficoltà; questo non c’è più. C’era il “maestro”, quello incontrato da giovani, ma che ci portavamo nella memoria, lo incontravamo, gli andavamo a chiedere un consiglio, specialmente nei passaggi fondamentali. In azienda c’era una consulenza distribuita dell’esperienza: i capi squadra, ecc. Tutto questo faceva parte di una cornice di solidarietà, di appartenenza, la società postindustriale la sta sbriciolando. Non so se sia un bene o un male.

C’era la partecipazione politica, le “sezioni” dei partiti sinistra erano occasioni dove la gente ritrovava ragioni, sensi di vita anche dopo il lavoro, dopo la stagione del lavoro attivo. Lo stesso sindacato era un’altra appartenenza che andava al di là del lavoro attivo. Ebbene, tutto questo non c’è più, quindi dobbiamo tenerne conto nel reinventarci un “*sensò*” per la vita post-lavorativa.

Qui emerge un altro problema. In Università mi è capitato per tanti anni di incontrare i giovani che si portano dentro “vocazioni deboli” rispetto al loro futuro e questo è un elemento di partenza molto fragile. Una persona che si avvia verso una vita di lavoro con una vocazione debole, (non so cosa voglio fare nella vita, questo o forse quello, vedrò) probabilmente – e qui la seconda testimonianza che porto – difetterà di un copione di vita. Mi è capitato di fare colloqui con manager di 40-45 anni e mi sono accorto che un numero significativo di queste persone non ha costruito una sequenza logica delle sue esperienze, neanche a posteriori: sono vite senza copione. Quando già la vita di lavoro è senza copione, come si può pensare che un soggetto abbia potuto pensare preventivamente a una vita del dopo lavoro? Se non si ha il copione nel momento delle attività pratiche, come si può immaginare di avere una razionalità programmatica del dopo lavoro?

A me sembra che siamo di fronte a una situazione di transizione in cui gli aiuti che possono venire dal collettivo sono quelli che sono stati elencati. Il problema è: un cambiamento antropologico culturale a livello degli individui è compito del collettivo? No, non è compito del collettivo nel senso pubblico dello Stato, è compito della società civile, dell’associazione – come Nestore -, è compito di una riorganizzazione spontanea dei soggetti che riscoprono la solidarietà. In una società che ha sempre meno il senso dell’“*esistere*” domandarsi quale è il senso dell’invecchiare è sempre più complesso, perché, come diceva il grande poeta Montale: “*null’altro siamo che un disguido del possibile*”. Ora, immaginarci una programmazione del futuro con questa definizione credo sia assai difficile.

Carla Facchini

Ringrazio Dante Bellamio, e chiedo se Scortegagna e Marcaletti hanno delle cose da aggiungere o da precisare rispetto a quanto è stato detto successivamente al loro intervento, per aprire anche un dibattito fra noi.

Francesco Marcaletti

Prima osservazione: questo “fare sociale”, anche se diffuso, è poco incisivo sul modello culturale, in quanto non crea una cultura nuova. Mi piacerebbe leggere la rassegna stampa di Milano domani per sapere che peso viene dato ai 10 anni di Nestore. Sono esperienze che ognuno fa a livello individuale, mentre il modello culturale riproduce ancora i vecchi stereotipi.

Seconda osservazione: è un “fare” che non produce neanche politiche. Queste tematiche non sono presenti nel libro verde di Sacconi o nell’ultimo modello di riferimento sul welfare: si insiste soltanto sul modello tradizionale, quello industriale, quindi non emergono politiche di sostegno a questo tipo di azione, che è un altro esito di una pressione o di un riconoscimento che le cose sono cambiate, “della metamorfosi”, per citare l’espressione di De Rita.

Un’ultima osservazione: anche il “lavoro di cura”, tutto sommato, segue vecchi modelli e non riconosce ai nonni la funzione nuova di “trasmettitore di cultura”. Sono modelli tradizionali, non “ripensati”, sono un risparmio sul modello del welfare, che si svolge perché non resta altro. I nonni investono sul lavoro di cura (cambiare pannoloni, portare ai giardinetti, dare la pappa) perché a livello di favole non hanno più niente da raccontare, perciò il lavoro di cura ha perduto il valore di trasmissione della storia, della favola che invece lo arricchiva.

È importante pertanto riscoprire anche un “lavoro di cura” che sia portatore o trasmettitore di modelli culturali rinnovati, e in questo senso, occorre orientarli per farli diventare veicoli capaci di incidere su altri modelli.

Renzo Scortegagna

Ho pochissime cose da aggiungere. La prima relativa al vissuto da pensionato che dipende dall’età a cui ci si arriva. Per esempio in uno degli studi che ho fatto - di tipo qualitativo, in alcune società multinazionali, intervistando lavoratori che si collocavano più o meno fra i cinque e i dieci anni di distanza dal pensionamento e chiedendo come si proiettavano nel futuro - questa cosa emergeva in modo abbastanza chiaro, nel senso che l’operaio 52enne che ha cominciato a lavorare a 15 anni dice: appena possibile, vado.

Ci sono lavoratori, e quanto più le aziende sono grandi tanto più questa cosa esiste, che non sono più utili per l’azienda, altri che non sanno più che cosa farsene di un lavoro,

hanno bisogno di qualcos'altro. Altri sono chiamati per fare *mentoring*, *coaching* e l'azienda li tiene perché presidiano luoghi strategici. Ci sono tanti lavoratori che non sono valorizzati dalle loro organizzazioni e dovrebbero esserlo, altri che sono destinatari di attenzioni e invece non vorrebbero riceverle. Occorre quindi fare un'analisi dei percorsi, delle transizioni biografiche professionali, soprattutto, ma anche intervenire con strumenti appropriati. Di solito partiamo prima dagli strumenti e poi cerchiamo gli utenti. Bisognerebbe fare qualcos'altro, sapendo che nel nostro Paese la situazione è differenziata dagli elementi, già citati, perché un caso è la grande e media azienda, un altro la piccola azienda che non ha il problema di trattenere i lavoratori più anziani perché sono quelli che presidiano le funzioni strategiche e detengono il sapere, che è difficilmente sostituibile.

Questo genera una questione che è già stata richiamata: io la declino sotto il profilo del rapporto fra generazioni. Cambiando modelli e stili di vita, si spostano i cosiddetti paletti fra una generazione e l'altra, i passaggi fra una transizione e l'altra, si ridisegna il percorso biografico dell'individuo. Caso eclatante è l'aumento della scolarità che ritarda l'ingresso nel mercato del lavoro. All'interno delle organizzazioni questa cosa si nota, ma non è stata ancora tematizzata: il confronto fra chi è stato formato professionalmente a lavorare in un certo modo, e chi è oggi formato a lavorare e a intraprendere la propria biografia professionale con i criteri che assume dalla scuola, dai percorsi di istruzione, da chi li assiste nel transitare verso il mercato di lavoro. Stando dentro le organizzazioni emerge questa *incomunicabilità* fra i lavoratori più giovani e quelli più anziani su come intendere la professione, su cosa significa il lavoro, su cosa significa per esempio, appartenere all'organizzazione. Mi sono occupato di stili sul trasferimento di conoscenza fra i lavoratori più anziani e i lavoratori più giovani: non è facile anche solo dialogare. Credo che l'esperienza associativa possa avere anche in questo un valore fondamentale. Mi ricordo che in un altro convegno mi era stata fatta questa osservazione. Una volta quando iniziavamo a lavorare, la prima cosa che ti chiedeva tuo padre era: "Il tuo datore di lavoro ti ha messo in regola?" Perché questo significava inserirsi in quel percorso pensato da altri che ti assicurava il futuro. Oggi questa cosa sfugge alle nostre possibilità, però vedo un ruolo da svolgere, da parte di chi è arrivato a questo traguardo nei confronti di chi invece se lo deve costruire, nello spiegare che cos'è costruirsi una vita di lavoro e che cos'è costruirsi il proprio futuro da pensionato nella vita lavorativa. Credo che nessuno lo racconti e lo spieghi ai giovani, e anch'io mi accorgo che quando parlo di queste cose con gli studenti, mi guardano in modo stralunato perché pensano: da ora a quando noi arriveremo all'età della pensione saranno cambiate talmente tante cose, perché preoccuparcene oggi?

Credo, invece, che un compito in questo ci sia.

Carla Facchini

a questo punto mi viene segnalato un intervento programmato del Dr. Lino Laccagnina, cui cedo volentieri la parola e, dopo di lui, agli altri dal pubblico

(1) Intervento di Lino Laccagnina – presidente Ciessevi (Centro Servizi per il Volontariato)

Sono il Presidente del Centro Servizi del Volontariato della Provincia (CiEsseVi), ringrazio il Presidente Nannini e la dott.ssa Nahum che mi hanno invitato a questo convegno. Ci sono coincidenze significative tra il CiEsseVi e l'Associazione Nestore. Da un lato ricorre sia il decennale di Nestore sia quello del Centro Servizi del Volontariato. La collaborazione che è in essere tra il CiEsseVi e il sostegno che dà a tutte le organizzazioni del volontariato, quindi anche a Nestore, sta dando buoni risultati per cui proseguiremo su questa via. Una seconda concomitanza, interessante per me, è legata al fatto che prossimamente avrò maturato 40 anni di contributi, avendo iniziato a lavorare a 14. Sono pertanto nella fase in cui mi sto preparando all'idea della pensione, perciò sento molto vicine queste tematiche. Quando la dott.ssa Nahum è venuta a trovarmi abbiamo appunto discusso quali modalità di collaborazione sviluppare tra il CiEsseVi e l'Associazione Nestore rispetto a queste tematiche.

Oltre ad essere il Presidente del CiEsseVi, impegno che svolgo come volontario, lavoro nella Fondazione Don Gnocchi come direttore di una RSA (residenza sanitaria assistita), quindi vivo da vicino il tema del pensionamento, e avverto l'importanza della preparazione a questo momento, soprattutto quando si è ancora "giovani", come me che ho 56 anni. Sto riflettendo molto su come affrontare la transizione, anche se, avendo ricoperto incarichi associativi in diversi ambiti con diverse interruzioni, mi sono allenato a prepararmi al momento di distacco. Credo, perciò, che sia estremamente importante sostenere e aiutare le persone in questa fase di transizione abbastanza delicata, ciò che è lo scopo di Nestore.

Proprio per questi motivi appoggiamo lo specifico della vostra mission e avevamo anche suggerito la possibilità di sviluppare la collaborazione.

L'elemento fondamentale della nostra mission è sostenere il volontariato, aiutarlo, svilupparlo, promuoverlo, dargli le opportunità formative, per questo abbiamo risorse economiche anche significative a disposizione, grazie alla legge 266. La seconda mission è quella di fare incontrare domanda e offerta. La preparazione al volontariato per persone che si trovano del "tempo liberato" è veramente un'occasione per far incontrare domanda e offerta. Nell'ultima ricerca che abbiamo fatto, presentata una quindicina di giorni fa, sul volontariato in provincia di Milano, rispetto alle fasce di età, quasi il 47% dei volontari ha un'età superiore a 50 anni. La popolazione giovanile

è intorno al 20%, il numero dei volontari fra i 14 e i 29 anni è il 17%. Il range diventa più ampio, nella fascia tra i 29 e i 50 anni, ed è anche comprensibile. Se consideriamo, però, la fascia dai 50 anni in su, rispetto alla percentuale di popolazione di quell'età, il numero dei volontari è elevatissimo, quindi abbiamo conferme dai dati su cui riflettere e su cui lavorare, lavoro che contiamo di fare anche col vostro aiuto e a nostra volta daremo tutto il supporto necessario.

(2) Intervento di Fabio Pansa Cedronio – vicepresidente ALDAI

Volevo approfittare per portare una testimonianza come Associazione Dirigenti. Sono il Vice Presidente dell'ALDAI e come associazione viviamo tutti i giorni il problema dei colleghi pensionati abbastanza giovani. Voglio richiamare quanto detto al tavolo della conferenza, che sono proprio le associazioni quelle che più possono coagulare e accomunare le risorse che i pensionati, oggi sempre più in età abbastanza giovane e quindi vogliosi e attivi, possono svolgere soprattutto nel campo del volontariato.

In associazione, da tempo, abbiamo creato vari gruppi di lavoro, si chiamano di "valorizzazione", intese come valorizzazione delle competenze dei senior a favore della società civile e degli altri colleghi. Abbiamo attivato, per esempio, un servizio di coaching e di tutoring per cui alcuni colleghi anziani *adottano*, diciamo così, un giovane dirigente per accompagnarlo nelle prime fasi della sua carriera. Il servizio è stato abbastanza apprezzato, abbiamo visto che molti colleghi giovani si rivolgono al senior che li accompagna, a volte come supporto psicologico, ma soprattutto per capire come ci si deve muovere in azienda per poter operare, per fare carriera, per dirimere quelle problematiche personali in relazione sia con i sottoposti sia con i vertici aziendali. Questo servizio ha un certo successo perché vediamo che viene apprezzato e permette anche ai colleghi senior di trasferire le competenze e anche quelle sensibilità, quelle conoscenze, non tanto tecniche quanto relazionali, di comportamento ecc..

Abbiamo visto che i colleghi, in pensione prima di essere sessantenni, hanno una gran voglia di "fare" anche come volontari. Abbiamo, per esempio, creato nel nostro gruppo che si occupa di energia ed ecologia, un sottogruppo dedicato a tenere lezioni su "fondamenti di risparmio energetico, rispetto dell'ambiente" ai ragazzi delle scuole medie che ha avuto un grande successo, Abbiamo scritto quaderni, libri, che sono piccoli manuali di facile comprensione con disegni accattivanti, che sono utilizzati dai colleghi per i corsi di sensibilizzazione ai ragazzi, con la speranza che quello che imparano lo trasferiscono alle famiglie, perché forse è più facile far capire certi concetti, certi principi ai ragazzi giovani che poi lo raccontano in famiglia, ai nonni e così via. È anche una soddisfazione per i nostri soci perché potrebbero essere nonni a loro volta, sono a contatto con i ragazzi e hanno la possibilità di portare la loro testimonianza.

Un'altra esperienza interessantissima è stata l'accordo stipulato con il Policlinico di Milano, dove una quindicina di colleghi, sempre volontariamente, sono stati inseriti nei vari dipartimenti per dare un aiuto di tipo organizzativo-gestionale ai Primari. I medici ed i professori si occupano della parte clinica e della parte ospedaliera, non hanno competenze o tempo per occuparsi della parte organizzativa e di gestione delle risorse umane, economiche ecc. I colleghi hanno svolto per tre anni questo accompagnamento che dovrebbe sfociare in un Master. Un altro gruppo ha scritto un manuale sull'*innovazione*, colleghi tengono seminari e corsi di formazione per giovani dirigenti. Perciò proprio nell'ambito dell'associazione è possibile creare momenti di trasmissione, perché se ognuno di noi ha delle competenze ma non ha modo di comunicarle, andranno disperse. La spinta alla trasmissione è data dalle Associazioni come Nestore, come la nostra, forse i Sindacati, che dovrebbero riprendere ad operare fattivamente in questo ambito.

(3) Intervento dal pubblico

Vorrei dire che il problema non esiste all'atto del pensionamento. Se in tutta la loro vita un uomo, una donna, pensano solo al lavoro, è logico che alla fine quando vanno in pensione si sentano falliti, disperati. Invece se uno nella sua vita coltiva *interessi* che possono essere la lettura, l'arte, la pittura fatta per conto proprio, la buona cucina fatta direttamente, non solamente gustata, i viaggi, ecc. quando va in pensione continua a coltivarli. Poi può anche dedicarsi al volontariato perché bisogna fare qualcosa per gli altri. Per me il problema di andare in pensione non c'è stato, anche se ho lavorato in modo autonomo fino ai 76 anni, non ho avuto e non ho tempo per annoiarmi. Credo che le persone debbano imparare a coltivare degli interessi, il lavoro è una delle componenti della vita, non è tutto.

(4) Intervento dal pubblico

In altre circostanze ho detto che le persone più a rischio di invecchiare male sono le persone che coltivano nella vita un solo interesse. Il *mono-interesse* è un rischio perché ad un certo punto ti casca il mondo addosso, sia se sei un intellettuale sia se sei un operaio, anche i Professori universitari possono invecchiare male se studiano solo la loro disciplina senza coltivare altri interessi.

La seconda cosa che vorrei aggiungere riguarda l'*uscita morbida dal mercato del lavoro*. Credo che si debba ripensare sia alle politiche aziendali dell'organizzazione del lavoro, sia alle relazioni industriali delle politiche del lavoro. Solo un piccolo episodio. Sto sviluppando, a fatica, un laboratorio che si intitola "Come uscire dal mercato del lavoro", e al tavolo, abbiamo invitato Organizzazioni Datoriali e Organizzazioni Sindacali oltre alle Associazioni del terzo settore. I più restii a partecipare a questo

discorso sono le organizzazioni sindacali che non hanno ancora messo in conto il tema del lavoratore che va in pensione, perché a lui ci pensano i Sindacati dei pensionati. Le organizzazioni sindacali non guardano oltre il giorno in cui lavori, mentre credo che il tema vada affrontato in un progetto unico che preveda una cosa e l'altra in un percorso morbido che tocca le politiche aziendali oltre che le politiche istituzionali.

Carla Facchini

Mi sembra che sia stato un dibattito molto ricco e molto articolato. Quello che mi sembra più interessante sottolineare è che i diversi temi che sono stati affrontati hanno come elemento comune il ruolo delle politiche di “*sostegno*” alla transizione al pensionamento. Tutte le relazioni hanno infatti rimarcato come il pensionamento debba essere “gestito” in modo da non costituire un problema, ma una strategia vincente di vita, e come sia rilevante al riguardo, una *flessibilizzazione* di tale passaggio.

Forse è opportuno ricordare che nella società agricola - quella nella quale abbiamo visto fino a 50-60 anni fa - la transizione era molto collegata al declinare delle proprie forze, per cui non c'era un pensionamento da un giorno all'altro, ma c'era una dismissione del lavoro collegato alle proprie capacità individuali, oltre che, ovviamente, alle proprie risorse economiche. Il pensionamento tipico della società industriale è stato creato a tutela dei lavoratori anziani che non sarebbero più stati in grado di mantenere un'occupazione *pesante*, nociva, faticosa, rigida nella sua struttura organizzativa, con il declino delle proprie forze. È stato dunque un modello di pensionamento adatto ad un modello *tayloristico dell'organizzazione del lavoro*, ad un modello industriale *fordista*, caratterizzato da appartenenze e da modelli di identità molto strutturate, ma anche sostanzialmente rigide. In quell'organizzazione del lavoro, il pensionamento “cesura” ha costituito un elemento di estrema tutela dei lavoratori anziani: il fatto di fissare un'età fissa per il pensionamento è stato un grande elemento a tutela dei lavoratori che, di norma, avevano lunghe e pesanti vite lavorative alle spalle e vedevano il pensionamento soprattutto come una liberazione da un lavoro faticoso, standardizzato, spesso nocivo.

Attualmente, si sta assistendo ad un processo in cui viene ridisegnato il modello di società. Da un lato, si sono modificate le caratteristiche dell'occupazione e il lavoro ha perso, di norma, i caratteri di rigidità, di faticosità, di nocività che aveva precedentemente. Dall'altro, si sono modificati i modelli identitari dei soggetti: le identità da strutturate, solidamente centrate sull'appartenenza lavorativa e familiare, stanno diventando identità in continua evoluzione aperte, plurime, oggetto di continue ridefinizioni, in cui l'età vede sbiadire il suo ruolo di marcatore sociale.

Ed è anche, per questi profondi mutamenti, che diventano sempre più rilevanti sia il tema della transizione “al” lavoro per i giovani, che quello della transizione “dal”

lavoro per chi giovane non è più.

Fiorella Nahum

Siamo arrivati alla fine di questa lunga giornata e ringrazio profondamente tutti per le relazioni, gli interventi e la partecipazione: c'è molto su cui lavorare e approfondire. È giunto il momento di festeggiare assieme, e forse non è necessaria alcuna conclusione perché, da quanto avete sentito, credo sappiate ormai tutti anche troppo bene che cos'è e che cosa fa l'Associazione Nestore.

Comunque, poiché una conclusione è d'obbligo, vorrei tornare al profilo dei nostri soci e al consenso generalizzato espresso da tutti coloro che hanno risposto al questionario che esprime una forte identificazione con l'Associazione e con ciò che essa fa.

Si tratta, come abbiamo visto, di un gruppo coeso di soci, capace di offrire disponibilità e contributi nel campo del volontariato, grazie al loro livello culturale e alla qualità della loro vita che consente di trovare energie e tempo per dare agli altri. Se Nestore ha minimamente contribuito a questo attraverso i propri corsi e le proprie attività, possiamo dire di aver raggiunto un obiettivo importante.

Questo peraltro, se ci rassicura e ci incoraggia a proseguire, non deve però inorgogliarci perché, data la nostra natura e la nostra dimensione, può essere interpretato più come una profezia che si autoavvera, che come un consenso sociale con riferimento all'ambiente esterno in senso più ampio. Anzi, evidenzia la nostra dimensione e i nostri limiti.

Nestore emerge oggi come un'associazione dinamica e vitale che riesce a mantenere buoni standard e un elevato output pur con insufficienti o inesistenti risorse finanziarie e poche risorse umane che lavorano a titolo volontario con molti vincoli di spazio e tempo, ma il raggiungimento degli obiettivi istituzionali declinati nello Statuto richiederebbe un ben più robusto sforzo finanziario, strategico e promozionale per essere raggiunto. Abbiamo in questo senso alcuni vincoli che vorremmo poter trasformare in opportunità.

Metto fra i principali vincoli la doppia finalità che l'Associazione oggi persegue, come se la nostra identità poggiasse su due anime, entrambe difficili da alimentare e rendere compatibili, se non a patto di fortissimi investimenti: quella di un *centro di produzione culturale sui temi del pensionamento* che vuole interrogarsi e confrontarsi di continuo con quanto si fa e si può fare in questa direzione anche all'esterno e all'estero, e quella di un *centro di aggregazione sociale a livello individuale aperto* a chi ne trae utilità e giovamento, in particolare i soci.

Perseguire istituzionalmente questa doppia finalità, come abbiamo fatto finora, richiede strutture e risorse ben al di sopra di quelle attualmente disponibili. Gli sforzi

richiesti per realizzare le attività che facciamo e quelle che vorremmo fare, sono molto forti e poggiano sulla volontà di singole persone che collaborano fra loro, senza alcuna retribuzione, né alcun profitto.

Quanto alla comunicazione, non ci è possibile, in questa situazione, realizzare campagne bene orchestrate che riescano a lanciare messaggi convincenti all'esterno.

Vorrei anche segnalare in proposito, la limitata capacità di ascolto che riusciamo a trovare nelle istituzioni pubbliche, spesso gravate da troppe priorità che impediscono loro una presa diretta sui problemi da noi avanzati, spesso sottovoce.

C'è indubbiamente anche la natura di secondo livello dell'Associazione (soci individuali e soci collettivi), e la composizione della nostra base individuale, quale emerge dalla ricerca, base in un certo senso privilegiata rispetto alla media dei pensionati italiani perché con alto livello di scolarità e in buone condizioni economiche, il che aumenta la complessità della gestione e dell'utilità da perseguire.

Oggi infine stiamo vivendo una pessima congiuntura economica che sembra diventata permanente e non favorisce risposte positive ai nostri bisogni.

Il nostro futuro è un grande punto di domanda che rilancio a voi tutti, perché ci aiutate a festeggiare un secondo decennale.

Allegati

- 1) Questionario della ricerca
- 2) Testimonianze di alcuni soci
- 3) Cenni biografici dei relatori
- 4) Programma del Convegno

Allegato 1

Questionario della ricerca

Cod. _____

Transizione al pensionamento

Per cominciare le faremo alcune domande sulla sua occupazione **prima del pensionamento**

D1] Lei lavorava ...

- | | |
|-------------------------|--------------------------|
| 1] Nel settore pubblico | <input type="checkbox"/> |
| 2] Nel settore privato | <input type="checkbox"/> |
| 3] Altro, specificare | <input type="text"/> |

D2] In quale settore era occupato :

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1] Industria | <input type="checkbox"/> |
| 2] Commercio | <input type="checkbox"/> |
| 3] Terziario | <input type="checkbox"/> |
| 4] Agricoltura | <input type="checkbox"/> |
| 5] Artigianato | <input type="checkbox"/> |
| 6] Scuola | <input type="checkbox"/> |
| 7] Sanità | <input type="checkbox"/> |
| 8] Pubblica amministrazione | <input type="checkbox"/> |
| 9] Terzo settore | <input type="checkbox"/> |
| 10] Altro, specificare | <input type="text"/> |

D3] In che anno è andato in pensione

D4] Lei era:

Barrare una sola risposta

Lavoratore dipendente

- | | |
|--|--------------------------|
| 1] Dirigente/quadro | <input type="checkbox"/> |
| 2] Professore Universitario | <input type="checkbox"/> |
| 3] Impiegato | <input type="checkbox"/> |
| 4] Insegnante di ogni ordine e grado | <input type="checkbox"/> |
| 5] Operaio semplice/specializzato o altro lav. manuale | <input type="checkbox"/> |

⇒ *Dirigente/quadro comprende anche magistrato e alti gradi esercito*

Lavoratore indipendente

- | | |
|--------------------------|--------------------------|
| 6] Imprenditore | <input type="checkbox"/> |
| 7] Libero professionista | <input type="checkbox"/> |
| 8] Lavoratore autonomo | <input type="checkbox"/> |

⇒ *Lavoratore autonomo comprende anche commerciante, artigiano, lavoratore in proprio*

9] Altro, specificare

Allegato 1

Cod. _____

D5] E' andato in pensione per: *Barrare una sola risposta*

Scelta personale	
1] Anzianità raggiunta	<input type="checkbox"/>
2] Vecchiaia	<input type="checkbox"/>
3] Motivi familiari	<input type="checkbox"/>
4] Salute	<input type="checkbox"/>
5] Altro, specificare	<input type="text"/>
Per decisione aziendale	
6] Prepensionamento	<input type="checkbox"/>
7] Ridimensionamento aziendale	<input type="checkbox"/>
8] Chiusura attività	<input type="checkbox"/>
9] Altro, specificare	<input type="text"/>

D6] Quale era la Sua **principale** aspettativa quando è andato in pensione? *Indicare una sola risposta*

D7] In quali ambiti si sono verificati i principali cambiamenti quando è andato in pensione?

1] Rapporto con gli amici extra lavoro	<input type="checkbox"/>
2] Interessi personali	<input type="checkbox"/>
3] Rapporto con i familiari	<input type="checkbox"/>
4] Situazione abitativa	<input type="checkbox"/>
5] Disponibilità economica	<input type="checkbox"/>
6] Organizzazione del tempo	<input type="checkbox"/>
7] Interessi professionali	<input type="checkbox"/>
8] Rapporti con gli ex colleghi di lavoro	<input type="checkbox"/>
9] Altro, specificare	<input type="text"/>

Attenzione:
Indicare al massimo tre risposte.
 Inserendo **1, 2 o 3** nelle caselle
 attribuisca il valore 1 al cambiamento
 che ritiene essere stato il più importante,
 2 al secondo più importante e 3 al terzo.

D8] Per Lei, andare in pensione ha significato:

	SI	NO
1] Recupero di tempo per famiglia/affetti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2] Diminuzione/perdita di ruolo/status	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3] Senso di liberazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4] Declino fisico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5] Solitudine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6] Recupero di tempo per se stesso	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7] Inutilità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8] Possibilità di cominciare nuove attività	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9] Depressione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10] Nessun cambiamento	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11] Altro, specificare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Compilare **ciascuna riga**
 con un SI o con un NO.

Allegato 1

Cod. _____

Il pensionamento oggi

D13] **Oggi**, in che modo vive la Sua situazione da pensionato?

- | | |
|---|--------------------------|
| 1] Meglio di quando sono andato in pensione | <input type="checkbox"/> |
| 2] Come quando sono andato in pensione | <input type="checkbox"/> |
| 3] Peggio di quando sono andato in pensione | <input type="checkbox"/> |
| 4] Non so | <input type="checkbox"/> |

D14] Fra gli aspetti sotto elencati ci indichi quali caratterizzano maggiormente la Sua vita da pensionato?

- | | |
|--|--|
| 1] Equilibrio/benessere | |
| 2] Depressione | |
| 3] Inutilità | |
| 4] Senso di libertà | |
| 5] Declino fisico | |
| 6] Soddisfacente utilizzo del tempo libero | |
| 7] Insufficiente disponibilità economica | |
| 8] Utilità sociale | |
| 9] Cattiva salute | |
| 10] Recupero della vita familiare/affetti | |
| 11] Solitudine/isolamento | |
| 12] Altro, specificare | |

Attenzione:
Indicare al massimo tre risposte.
 (Inserendo **1, 2 o 3** nelle caselle , attribuisca il valore 1 al cambiamento che ritiene essere stato il più importante, 2 al secondo più importante e 3 al terzo.)

D15] Tra i seguenti aspetti ce ne sono alcuni che le mancano e di cui sente la necessità oggi?

- | | |
|------------------------------|--------------------------|
| 1] Affetti familiari | <input type="checkbox"/> |
| 2] Impegno sociale | <input type="checkbox"/> |
| 3] Salute | <input type="checkbox"/> |
| 4] Denaro | <input type="checkbox"/> |
| 5] Stimoli culturali/letture | <input type="checkbox"/> |
| 6] Sesso | <input type="checkbox"/> |
| 7] Sport | <input type="checkbox"/> |
| 8] Tempo per sé | <input type="checkbox"/> |
| 9] Reti sociali/amicizie | <input type="checkbox"/> |
| 10] Progetti di vita | <input type="checkbox"/> |
| 11] Svago e riposo | <input type="checkbox"/> |
| 12] Nulla | <input type="checkbox"/> |
| 13] Altro, specificare | |

Barrare al massimo 3 risposte

Allegato 1

Cod _____

D22] Che tipo di aspettative aveva dall' Associazione quando si è iscritto?

1] Condivisione obiettivi istituzionali	<input type="checkbox"/>
2] Corsi gratuiti	<input type="checkbox"/>
3] Aiuto nella transizione al pensionamento	<input type="checkbox"/>
4] Riferimento culturale e sociale	<input type="checkbox"/>
5] Interesse per le iniziative organizzate	<input type="checkbox"/>
6] Possibilità di nuove reti sociali/amicizie	<input type="checkbox"/>
7] Possibilità di confrontarsi con altre persone nella medesima condizione	<input type="checkbox"/>
8] Possibilità di essere utile	<input type="checkbox"/>
9] Altro, specificare _____	

Barrare al massimo 3 risposte

D23] Ha frequentato dei corsi a Nestore?

1] Sì, uno solo	<input type="checkbox"/>
2] Sì, più d'uno	<input type="checkbox"/>
3] No, nessuno	<input type="checkbox"/>

→ Se no, saltare alla domanda D26

D24] In generale quanto ritiene Le siano stati utili i corsi di Nestore?

(se ha frequentato più di un corso ci interessa una valutazione complessiva)

1] Molto utili	<input type="checkbox"/>
2] Abbastanza utili	<input type="checkbox"/>
3] Poco utili	<input type="checkbox"/>
4] Per niente utili	<input type="checkbox"/>

D25] In particolare quanto Le sono stati utili i corsi di Nestore rispetto a ciascuno dei seguenti aspetti?

	Molto utili	Abbastanza utili	Poco utili	Per nulla utili
1] Sostegno psicologico	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2] Stimolo culturale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3] Stimolo a "fare altro"	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4] Nuove reti sociali/amicizie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5] Apertura di nuove opportunità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6] Altro _____	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Allegato 1

Cod. _____

D26] Esprima il Suo grado di accordo/disaccordo con le seguenti affermazioni

	<i>D'accordo</i>	<i>Né d'accordo né in disaccordo</i>	<i>Non d'accordo</i>
1] Nestore è un'associazione seria e impegnata	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2] Ciò che fa Nestore serve poco ai pensionati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3] Nestore fa cose interessanti e di buona qualità	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4] Nestore incide poco sul benessere dei pensionati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5] I corsi sono il "fiore all'occhiello" di Nestore	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6] Dovrebbe esserci un maggiore ricambio generazionale ai vertici dell'Associazione	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7] Nestore è un rifinito utile e importante per i pensionati	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8] Nestore dovrebbe operare anche fuori Milano	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9] Nestore è poco conosciuta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10] La preparazione al pensionamento è un'idea forza da diffondere maggiormente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11] Gli incontri culturali mensili sono un appuntamento da non perdere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12] I corsi di nestore sono troppo impegnativi e difficili	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13] Nestore ha obiettivi e svolge attività socialmente utili.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Scheda Anagrafica

Per finire le faremo alcune domande di carattere socio-anagrafico

D27] Genere

- | | |
|----------|--------------------------|
| 1] Uomo | <input type="checkbox"/> |
| 2] Donna | <input type="checkbox"/> |

D28] Ci può dire qual è il suo anno di nascita?

D29] Quale è il suo stato civile?

- | | |
|-----------------------------|--------------------------|
| 1] Celibe/nubile | <input type="checkbox"/> |
| 2] Coniugato/ a/ convivente | <input type="checkbox"/> |
| 3] Separato/a /divorziato/a | <input type="checkbox"/> |
| 4] Vedovo/a | <input type="checkbox"/> |

D30] Qual è il suo titolo di studio?

- | | |
|---|--------------------------|
| 1] Nessuno titolo | <input type="checkbox"/> |
| 2] Licenza elementare | <input type="checkbox"/> |
| 3] Licenza media/ avviamento professionale | <input type="checkbox"/> |
| 4] Licenza di scuola professionale (2/3 anni) | <input type="checkbox"/> |
| 5] Diploma di scuola media superiore (5 anni) | <input type="checkbox"/> |
| 6] Diploma universitario, laurea, post-laurea | <input type="checkbox"/> |

Allegato 1

Cod _____

D31] Lei vive con:

	Sì	No
1] Solo/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2] Partner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3] Figlio/i / figlia/e	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4] Genitore/i	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5] Altri familiari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6] Altre persone non familiari	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D32] Se ha figli, quanti?

D33] Contribuisce al mantenimento economico di:

	Sì	No
1] Figli	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2] Genitori	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3] Nipoti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4] Altri, specificare: <input type="text"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L'intervista è terminata.
La ringraziamo per avere partecipato al nostro progetto e La aspettiamo per il Convegno finale di dicembre.

Data

Firma (facoltativa)

Allegato 2

Testimonianze di alcuni soci

“Sono andata in pensione ormai da quasi 9 anni e quanti cambiamenti!

Avevo un lavoro molto impegnativo, dirigente in un'azienda dinamica e in continua evoluzione, e mi occupavo di marketing con frequenti viaggi intorno al mondo per seguire l'evoluzione e “i trends di mercato”.

Avevo compiuto i 35 anni di lavoro, avendo riscattato gli anni dell'università, ed ora mi accingevo ad approfittare delle “finestre” per dare le dimissioni ed andarmene in pensione.

Ero ancora giovane e potevo inventarmi sicuramente qualche cosa di soddisfacente da fare. Inoltre desideravo stare un po' di più con la mia famiglia e godermi la mia casa. Mi sembrava di avere desideri molto semplici. Inoltre un fattore fondamentale: ero padrona del mio tempo. La cosa tuttavia che mi stuzzicava maggiormente era quella di seguire mio marito nel suo lavoro di architetto applicando le teorie di marketing, utilizzate per tutta una vita, anche nel campo dell'architettura. Tuttavia prima di studiare il mercato mi ero data un anno per non fare niente, guardarmi intorno ed andare in vacanza in giro per il mondo.

I sogni erano tanti e esaltanti le aspettative.

Ma proprio perché si chiamano sogni, possono essere infranti! Così mi sono trovata a distanza di un anno dalla mia andata in pensione a dover rifare tutto: progetti, sogni, ecc. e a dover rimpiangere la mia decisione.

È stato faticoso reimpostare la propria vita: ho accettato alcune consulenze e mi sono interessata di politica in maniera attiva. Inoltre facevo parte del Gruppo donne manager di Manageritalia dove incontrai Fiorella che mi fece scoprire l'Associazione Nestore. Ho seguito i corsi di “Preparazione e orientamento al volontariato” e “Mnemon “. I corsi erano molto interessanti, perché invitano a riflettere, a interrogarsi ed emergono valori nascosti. Si conoscono nuove persone con le quali si instaura in modo inspiegabile una certa complicità, uno spirito di gruppo; sembra quasi che si voglia dare agli altri, ai nostri compagni di cammino, i nostri pensieri, affinché ci aiutino a chiarirli e a districarli. Ero molto entusiasta ed è in questo periodo che Fiorella, la vicepresidente dell'Associazione, mi ha chiesto di aiutarla. Benchè recalcitrante all'inizio, avendo il timore di non farcela con l'organizzazione del mio tempo, ho tuttavia accettato con entusiasmo di lavorare per l'Associazione. Infatti credo si possa aiutare veramente la persona ad entrare nell'olimpo della “libertà di tempo e di spazio” che è il pensionamento, con gioia e con progetti.

Non credo che, se si è stati buoni manager o buoni insegnanti e se si ha diretto la propria vita in modo interessante, al momento della pensione si sia sempre capaci di organizzare quel vuoto immenso che si forma intorno a noi. Si comincia a non vestire più come una volta, “*tanto non mi vede nessuno*”, a non rispettare gli orari, “*tanto nessuno mi aspetta*,” ad essere meno curiosi della vita esterna, “*tanto non mi interessa*,” a rintanarsi in casa a vedere la televisione, “*tanto so tutte le notizie e non spendo*,” ma ciò che si deve fare è socializzare con gli altri, partecipare alla vita degli altri, chiacchierare con gli altri, pensare che solo scambiando le nostre opinioni e pensando proiettualmente al futuro potremo vivere bene la nostra libertà. E Nestore ci può aiutare con i suoi corsi a dare una risposta ai nostri bisogni e dare suggerimenti

per “che cosa farò da grande” ed è sempre disponibile a fornire un consiglio ai propri soci. Bisognerebbe sollecitare le aziende ad usufruire delle conoscenze ed expertise dell'Associazione Nestore per aiutare i propri dipendenti che sono “spintonati” verso l'uscita dall'azienda a trovare un nuovo equilibrio.

Devo dire che anch'io drogata dal lavoro, quando tutto ciò che avevo progettato è andato in frantumi, mi sono detta che avevo fatto un grande errore ad andare in pensione così presto. Ma ora che sono passati quasi nove anni posso dire che ho goduto di più mia figlia, l'ho aiutata quando si è sposata ed ha sentito che la “mamma” le era vicina, ho intensificato i rapporti con le vecchie amicizie e ne ho fatte di nuove. Ho fatto del volontariato con l'Associazione Nestore e mi sento serena se ho, in modo indiretto, contribuito ad alleviare la solitudine o incentivato all'impegno verso il volontariato dei nostri soci-amici,

Oggi sono molto impegnata e molto soddisfatta: faccio la nonna a tempo intermittente, organizzo incontri a Nestore, faccio yoga, gioco a golf e poi cerco di conoscere un po' di mondo viaggiando. E chi dice che i pensionati si annoiano?”

(Jenny Barbieri, dirigente in pensione da 9 anni, consigliere Nestore)

“Sono andato in pensione al compimento dei 65 anni, nell'aprile del 1999. Fino al dicembre dello stesso anno, ho continuato a lavorare nella stessa Società come consulente per portare a termine un progetto molto impegnativo.

Ho sempre lavorato con impegno e soddisfazione ed ho accettato il pensionamento senza particolari stati d'animo, ritenendo giusto il compimento di un ciclo importante della mia vita. Non ho voluto continuare con altre consulenze per lasciare ad altri più giovani o bisognosi la possibilità di lavoro. È un concetto che ho sempre sostenuto, anche se ha dell'utopia. Del lavoro, specie di quello dell'ultimo decennio, ho un bellissimo ricordo, ma nessun rimpianto o nostalgia.

Andato in pensione, per prima cosa ho fatto una cosa che desideravo da tempo: prendere la Patente Nautica. È stata una piccola cosa, ma mi ha dato il senso del poter disporre del mio tempo, senza condizionamenti. Mi sono dedicato a molte attività di bricolage, a frequentare di nuovo amici di un tempo, che per le mie lunghe e frequenti missioni di lavoro, non vedevo da molto. Poi seguì finalmente i concerti al Conservatorio. Ho anche ripreso l'aeromodellismo.

Con i nuovi amici della Lega Navale ho potuto fare, e lo faccio ancora, molte uscite in barca a vela con molta soddisfazione

Poi è nata Matilde, mia nipote. Per una serie di circostanze, per me fortunate, dal gennaio del 2001 sono diventato il suo baby-sitter, quasi a tempo pieno, facendomi rivivere emozioni e sensazioni provate con i miei figli, ma senza l'interferenza del lavoro che mi impediva di godermeli come avrei voluto. Oggi Matilde ha quasi otto anni, frequenta la terza elementare, ogni giorno diventa più indipendente e birichina. Mi è affezionatissima.

Cinque anni dopo, stesso giorno stesso mese, è nata Viola, sua cugina: la mamma di Viola al momento non lavora, ed io faccio il baby-sitter Jolly. Stesse sensazioni ed emozioni, con minore impegno ma molta disponibilità.

In conclusione devo dire che quando lavoravo ho avuto la fortuna di fare lavori che mi piacevano e molto interessanti e che da pensionato ho fatto quello che desideravo fare, cosa, che salute permettendo, vorrei continuare a fare.

A Nestore sono arrivato grazie alla insistenza del mio amicissimo Eduardo già socio di

Nestore, e con il quale ho frequentato il corso di "Orientamento e preparazione al volontariato".

Sono rimasto colpito dalla dedizione e impegno delle persone che si occupano, a vario titolo, della gestione di Nestore e di quello che organizzano malgrado la ristrettezza dei mezzi a disposizione.

Circa le prospettive e cosa trovare, non ho ancora idee precise."

(Dario Capozzi, dirigente d'azienda in pensione da 9 anni)

"Sono andata in pensione due volte. Due volte?? Sì; è così. La prima volta è successo appena dopo aver compiuto cinquant'anni. L'azienda per la quale lavoravo non andava bene, era cambiato l'amministratore delegato, e con il nuovo non andavo assolutamente d'accordo e, visto il mio "caratteraccio", lo dimostravo piuttosto apertamente (detto tra di noi era un cretino presuntuoso che nel giro di pochissimi anni ha affossato definitivamente la società), ragion per cui mi è stato proposto o il prepensionamento oppure la possibilità di essere trasferita in un'altra sede molto scomoda e senza avere un ruolo preciso. Ho scelto, praticamente nel giro di due giorni, la prima possibilità ben consapevole che sarebbe stato difficile trovare un altro impiego.

E così, di punto in bianco, mi sono trovata ad avere la giornata vuota davanti a me. Tenendo conto che ho sempre avuto delle giornate lavorative molto piene e prolungate, il trauma è stato piuttosto violento.

Che fare? Inizialmente mi sono detta: bene, adesso farò le cose che non ho mai potuto permettermi di fare tipo dormire di più al mattino, andare a guardare le vetrine, andare al cinema, a vedere mostre, ecc. ecc. Come già sospettavo non è andata proprio così.

Le mie energie e la mia buona salute non mi permettevano di oziare a tempo indeterminato. Avevo sì una base economica abbastanza buona ma questo non mi impediva di aver voglia di essere attiva e l'ozio, sia pure relativo, non mi si confaceva. E, allora, che fare? Rimettersi in gioco, non come dipendente, ma con qualche attività extra, era doveroso.

Non sono sposata allora vivo con mia madre che è sempre stata un osso duro e la convivenza con lei molto problematica. Dovevo per forza trovarmi un'alternativa.

Anche se vent'anni fa il mondo era molto diverso da quello attuale, le possibilità di trovare soluzioni non era così a portata di mano. Dopo aver iniziato a rispondere senza successo alle offerte di lavoro sul Corriere della Sera, per disperazione mi sono rivolta a quelle "minori" e dopo una prima esperienza assolutamente negativa e che mi ha fatto conoscere di persona realtà assolutamente fuori dalla mia ottica e come molte persone pur di avere uno stipendio si adattano a situazioni umilianti con imprenditori il cui scopo è solo quello di fare soldi, ho trovato una piccola azienda profumiera dove il titolare (purtroppo per lui è morto pochi anni dopo) era un ebreo di origine egiziana e, suppongo, assolutamente al di fuori dal nostro modo di considerare gli ebrei. Era un generoso e i suoi dipendenti erano tutti dei "gentili". Per me non era la soluzione ideale anche perché la mia vita lavorativa si è svolta sempre in società grandi e multinazionali e questa piccola realtà mi creava dei momenti di sconforto perché c'erano gelosie e piccoli boicottaggi che esulano dal mio modo di intendere il lavoro. Comunque ho tenuto duro per circa un anno.

Non posso dire di aver vissuto un periodo felice. Ero scontenta e un po' depressa perché non mi vedevo in quella situazione per anni e anni. Forse ero anche viziata. La mia vita lavorativa si è sempre svolta in contesti stimolanti, in mezzo a tante persone, dove c'era da imparare, da essere sempre attenti e, perché no, a curare la propria persona che non è una

cosa da sottovalutare, se non è intesa come solo apparenza.

Alla fine, e dopo un'atra esperienza breve e negativa, sono stata ricompensata per la mia "testardaggine" e ho trovato lavoro in una società americana di ricerca e selezione del personale dove ho lavorato per tredici anni. A quel punto mi sono decisa a smettere definitivamente e, forse inconsciamente, ho trovato il modo di superare quello che avrebbe potuto essere un momento di., cambiando casa. Cercare casa e fare un trasloco non è una cosa di tutto riposo; nel frattempo i mesi sono volati. Ora faccio la casalinga, cosa che in passato non avevo mai apprezzato molto, cucino anche solo per me stessa (e qualche volta anche per gli amici). Sono anche contenta di poter trascorrere giornate tranquille, di leggere e meditare sulla vecchiaia in generale e mia in particolare! e sono contenta di trascorrere giornate in casa in silenzio e di meditare sugli anni che passano!!"

(Alessandra Colombo, impiegata in pensione da 6 anni)

"La mia transizione al pensionamento ha avuto dei tempi molto lunghi. Ho lavorato nell'industria perché la mia scelta era meno legata al settore del lavoro che non a quella dell'autonomia economica, unica condizione per sentirmi libera dai condizionamenti familiari. Ho cessato questo lavoro prima dell'età pensionabile perché la persona con la quale avevo lavorato per circa 23 anni, che era il vice presidente con la responsabilità di tutta una grossa azienda, andava lui in pensione e quindi veniva a cessare il mio ruolo.

Ho avuto stupori e richieste quando ho detto che me ne andavo: "non è possibile che non ci sia una posizione da proporre alla signora", dicevano, "la signora non la vuole perché qui ho finito la mia esperienza", dicevo io.

Ma per formulare un progetto ben preciso e soddisfacente ci ho messo quasi dieci anni. Perché ci ho messo tanto? In parte perché l'età era ancora giovane, era un'età che non aveva preso in considerazione l'idea del pensionamento quindi, un po' per carattere, un po' giusto per l'età era come se potenzialmente avessi tutte le possibilità di fare qualsiasi cosa, e tutte queste possibilità, almeno sulla carta, c'erano. Intanto il tempo passava e dei gravi inciampi si erano messi di traverso sulla mia strada e avevo dovuto spendere tutte le mie energie per risolvere i problemi che ne erano derivati.

Dopo qualche anno, impiegato a ridare struttura alla mia vita privata, ho cominciato seriamente a pensare a quello che avrei voluto fare avendone ora il tempo. Sono ripartita, per cominciare, con quello che facevo saltuariamente anche prima, vale a dire con delle collaborazioni a case editrici e in seguito con riviste mensili e settimanali. Man mano entravo finalmente nell'alveo di un progetto che iniziava a delinearsi finché è nata l'idea della casa editrice. Ricordo che ne parlavo e riparlavo con un'amica andando a Torino al Salone del Libro e cercavo di convincerla che era una cosa da fare. Alla fine con suo marito e un amico ho cominciato l'attività editoriale divertendomi moltissimo perché, abituata a lavorare sempre da sola, finalmente avevo la possibilità di lavorare con altri. Quindi miriadi di idee che nascevano in maniera straordinaria e desideravano essere realizzate. Però c'era il lato economico dell'impresa e i miei soci-amici erano molto meno spensierati di me per cui, dopo il primo anno in cui avevamo realizzato il nostro "fantastico" Almanacco Letterario, i due uomini si sono ritirati. È rimasta la mia amica, proprio per solidarietà femminile, ancora un anno con me. Io li capivo perfettamente ma non mollavo perché, anche se forse qualche conticino avrei dovuto farlo anch'io, mi dicevo: non voglio guadagnare soldi, voglio fare una cosa che mi piace, anche se il lavoro era molto impegnativo. Dopo tanti anni ho tirato però saggiamente le somme. Ho

riflettuto che non guadagnare è una cosa ma rimetterci molto non aveva senso e per crescere come editore bisognava strutturare l'attività in modo diverso, ampliando le iniziative.

Devo dire che questa è stata l'esperienza di lavoro più importante della mia vita. È stata un'esperienza così gratificante che mi ha fatto sentire umanamente ricca. Ho chiuso ma non è stata una sconfitta.

Ecco questa è stata la gestazione del mio percorso alla transizione che è stata lunga con ostacoli esterni che hanno creato momenti difficili. Penso però che tutti noi abbiamo vissuto periodi così, pieni di confusione, che non è solo confusione ma anche sofferenza. Poi però arriva il riscatto seppure lento lento e si arriva a realizzare i progetti

Nel mio vissuto attuale c'è posto soprattutto per una concreta curiosità e attenzione per il mondo fisico e umano che mi appartiene e in questo solco continuo i miei studi, le mie ricerche, la mia partecipazione seguendo le tenui tracce di novità e di stimoli che riesco ad intravedere nell'opaco orizzonte odierno che ci limita.

Il mio rapporto con Nestore è avvenuto nell'anno 2003 perché mi sono iscritta per partecipare ad un corso Mnemon di cui avevo avuto notizia sul Corriere della Sera. Ero interessata all'argomento già da tempo quindi l'occasione l'ho presa al volo. Mi sono trovata molto bene sia nei rapporti con i docenti sia con i colleghi così che è stato naturale aderire alle altre proposte di Nestore e ho seguito quindi i vari corsi sulla preparazione al volontariato. Ho da sempre percepito Nestore come una grande potenzialità per cogliere i molteplici aspetti del difficile e delicato periodo nella storia individuale di un lavoratore che è quello della cessazione del suo ruolo sociale e spesso dell'indistinta percezione del suo futuro. Molto è stato fatto ma è come se la rapida trasformazione della società in termini di lavoro, anzianità, difficoltà e prospettive, fosse più avanti della capacità di interpretarla e supportarla.

Ho proseguito quindi il mio lavoro di ricerca e approfondimento di questa tematica di cui i corsi di Nestore hanno fornito validi spunti di riflessione.

(Patrizia Consolo, imprenditrice in pensione da 7 anni)

“Sono andata in pensione per scelta, con quasi 37 anni di contribuzione ed essendo stata una lavoratrice precoce avevo questa possibilità.

Il mio allontanamento dal mondo del lavoro è stato molto soft.

Ero ancora utile alla società per la quale ho lavorato in questi 37 anni (un solo gruppo societario) e mi è stato chiesto di continuare come consulente.

Il 31/12/98 è stato il mio ultimo giorno ufficiale, l'anno 1999 lavoravo 3 gg alla settimana, il 2000 2 gg, per poi lavorarne solo 1 durante il 2001, e poi sono andati da soli... Questo mi ha dato modo di non avere traumi da pensionamento.

Il mio tempo libero nel 1999 è trascorso nel risistemare casa ed incominciare a vedere cosa fare dopo... sì perché volevo fare qualcosa per il mio prossimo. Ho così frequentato a fine '99 il corso volontari Vidas. Ho iniziato nel 2000 l'attività domiciliare che continua tutt'oggi e non solo come volontaria, ma anche capo gruppo, referente volontari. È molto importante condividere la *mission* dell'associazione che si è scelta. Ti fa sentire parte di un grosso progetto.

Mi sembra di aver frequentato nel 2000 il corso Nestore sulla transizione. Mi è stato molto utile, anche se avevo ormai deciso cosa “fare da grande” mi ha dato modo di conoscere meglio me stessa, le mie scelte, i miei desideri.

Nel 2001, a Vidas si è affiancata anche Salute Donna. Dovevo essere solo tesoriere, ma con le defezioni delle altre volontarie mi ritrovo ad essere responsabile di ambulatorio e

coordinatrice.

Sì, perché quando si sceglie di fare volontariato occorre essere consapevoli che diventa come un altro lavoro.

Ho anche da accudire alla mia famiglia, mia suocera con Alzheimer, sono la colf di mio figlio, s.o.s di mia figlia in Austria, ed anche badante della mia badante... insomma non ho tempo per annoiarmi.

Come si colloca Nestore in tutto questo? Come già detto mi è stato molto utile e piacevole frequentare il corso, propone altresì interessanti incontri ai quali, purtroppo, non ho potuto parteciparvi spesso, quest'anno.

Poi ci sono le mie amiche (ex Manageritalia) che vedo sempre con immenso piacere e vorrei poter dare una mano anche a loro, ma le giornate dovrebbero essere di 36 ore!

(Luisa Conter, dirigente in pensione da 7 anni)

“Sono andata in pensione non per limiti di età ma utilizzando un'opportunità legislativa di prepensionamento.

Impegni di famiglia, stanchezza e mancanza di spazi personali mi fecero prendere questa decisione.

Dopo un breve iniziale senso di vuoto per il ruolo lasciato, insegnavo nella scuola media, ho iniziato ad esplorare altre opportunità. Mi sono da sempre interessata all'arte, seguendo mostre e frequentando artisti.

Ho pensato quindi di mettere a profitto questo mio interesse. Conoscevo il Direttore del giornale di Zona 4, "Il Dialogo", al quale proposi la mia collaborazione. Iniziò allora un piacevole lavoro di redattrice, mi fu affidata una pagina culturale nella quale potevo scrivere i miei articoli. Contatti stimolanti a Milano e fuori città mi permisero di approfondire meglio un settore nel quale confluivano i miei interessi e le mie conoscenze. Restava comunque inutilizzata una grossa parte della mia esperienza ottenuta con anni di insegnamento.

Il desiderio di rendermi utile ai bambini e ai ragazzi in una società che vedevo sempre meno educativa e formativa mi fecero scegliere di svolgere il volontariato nella scuola. Avrei potuto aiutare tanti scolari, disorientati da situazioni familiari e sociali a trovare un riferimento e un sostegno per la loro formazione e crescita. Da anni svolgo questa attività presso l'Associazione Mentore che mi consente di recuperare il mio rapporto con gli adolescenti e con l'ambiente scolastico.

Altro spazio di formazione e di approfondimento l'ho trovato nell'Associazione Humaniter presso la quale, anche qui da anni, frequento diversi corsi. L'arricchimento culturale e le relazioni che nascono da queste frequentazioni sono soddisfacenti e rigeneranti, e il senso di appartenenza compensa la mancanza di rapporti umani in una società a volta distratta. Nell'ambito dell'Umanitaria ho conosciuto l'Associazione Nestore. Anche qui ho trovato affinità di valori, visione della vita e senso dell'amicizia. Il tempo libero dopo la pensione è visto dall'Associazione Nestore come un'opportunità di approfondimento delle esperienze personali. Alcuni corsi come Mnemon e altri ci hanno permesso di sentirci protagonisti del nostro tempo. Siamo grati a Nestore che con le sue proposte contribuisce a mantenerci vitali e allegri.”

(Paola Fois, insegnante in pensione da 27 anni)

“Terminare la mia attività lavorativa non è stato un problema anzi con l'avvicinamento

alla data fatidica mi ero preparato psicologicamente, tenendo presente l'età, gli anni di contribuzione previdenziali (40) ed i cambiamenti societari in corso. Per di più l'offerta di un anno di consulenza a tempo pieno mi ha ulteriormente convinto che uscendo dal giro operativo la mia presenza era quanto meno... non determinante. Fin dal primo giorno ho avuto una gran pace interiore e la netta sensazione che si sarebbe aperta una nuova fase della mia vita molto piacevole senza l'assillo delle molte responsabilità che avevo e che non sopportavo più. Indubbiamente la tranquillità economica e la serenità familiare hanno contribuito a farmi sentire a mio completo agio.

Questa sensazione perdura a distanza di quattro anni anche se il tempo libero a disposizione vorrei impiegarlo a rendermi utile a qualcuno che necessita di una attenzione da parte mia per risolvere qualche problema di vita pratica.

L'occasione è arrivata leggendo un locandina su IO DONNA dalla quale si promuoveva un corso per il volontariato in generale. Da ciò l'iscrizione, l'assidua frequentazione, la conoscenza più approfondita dell'argomento e quindi la decisione di frequentare SENECA per seguire alcune persone più ... anziane di me che necessitano di un aiuto.

Vedremo se le buone intenzioni avranno continuità e perseveranza. Mi auguro che le sensazioni del mio animo siano correlate da una buona volontà di fare e di dare una continuazione ad una azione di utilità sociale rivolta al prossimo."

(Dino Feroldi, dirigente d'azienda in pensione da 4 anni)

"Sono andato in pensione di anzianità all'inizio del 2007 e la cosa è stata programmata a lungo. Rispetto alla decisione iniziale il pensionamento è stato programmato più volte per un periodo totale di due anni. L'inizio della pensione ha significato un cambiamento totale della mia giornata, soprattutto tenendo conto del fatto che vivo ad un'ora e mezzo di distanza dal posto di lavoro, ma anche che spesso ero fuori sede. Quindi ho vissuto una "padronanza" del mio tempo che non conoscevo più dai tempi dell'università. In realtà questa "padronanza" era puramente apparente perché ho cominciato ad essere coinvolto in tutte le attività di gestione familiare prima svolte nei ritagli di tempo (e quindi svolte con minore attenzione) o del tutto trascurate. Nonostante la lunga "preparazione" c'è stato il momento di incertezza e timore per il futuro, penso comune a tutti coloro che hanno dato molto all'attività professionale, specie in una azienda che ti dà senso di protezione e sicurezza e che quindi si sentono orfani di questo ombrello protettivo, anche se puramente apparente. Il pensionamento ha anche significato un brusco ridimensionamento degli introiti, con qualche perplessità per il futuro.

La mia vita da pensionato fino ad ora si è svolta più o meno come da programma. Il primo anno doveva essere una specie di "anno sabbatico" da dedicare a tutti gli interessi privati trascurati per lunghi anni, agli *hobbies* e simili (principalmente camminate, bicicletta, sci...), alla famiglia, al cominciare a costruire un progetto per il futuro. A partire dal secondo anno il rientro in una attività "lavorativa" di tipo volontariato o simile. Di fatto a partire dall'inizio 2008 faccio il volontario della protezione civile, ho aiutato ed aiuto tuttora mia figlia in una attività commerciale, sto seguendo la ristrutturazione della mia abitazione. Nel corso del 2008 ho però avuto grosse limitazioni dovute a problemi di assistenza a sua mamma da parte di mia moglie, che ci hanno reso quasi impossibile stare insieme (mia moglie è andata in pensione a metà del 2008), di andare in vacanza, di frequentare gli amici. In questo momento sono combattuto tra l'assuefazione di vantaggi di non essere costretto a darsi da fare per vivere e la paura di noia futura. Sicuramente non ho ancora trovato il "progetto" che mi realizzi completa-

mente e ho molta paura che questo potrà essere di tipo puramente professionale. Il mondo del volontariato, sia quello che ho conosciuto direttamente che tramite Nestore, non mi convince del tutto ed è principalmente legato ad attività di tipo assistenziale o culturale, con le quali non mi identifico molto. Considero soddisfacente l'impegno nella protezione civile ma non so quanto potrà coinvolgermi in termini di tempo. Dato i problemi familiari che limitano di molto la mia disponibilità, avrò ancora tempo per approfondire "cosa voglio fare da grande".

Ho conosciuto Nestore attraverso la rivista dell'ALDAI nella primavera del 2007. Ho frequentato i corsi di avviamento alla pensione. La identifico come associazione con forte vocazione alla formazione, anche attraverso attività culturali varie. Mi piacerebbe essere coinvolto maggiormente e in maniera fattiva, non solo come partecipante a corsi, dopo aver trovato una attività opportuna e con il limite della mia residenza."

(Primo Lanzani, dirigente industriale in pensione da un anno)

"Un amico, fiero sostenitore del prepensionamento, mi disse, una sera a cena, che un manager di successo, dopo avere lavorato per quasi quarant' anni in azienda e per molto tempo in posizioni di responsabilità, doveva pur esser in grado di riorganizzare con successo la propria vita.

Forte di questa asserzione, ma con molti dubbi inespressi riguardo all' applicazione a me stesso di tale principio, mi avviavo ad affrontare il mare tempestoso di un probabile prepensionamento.

L' ambiente aziendale, almeno quello italiano, non è propriamente il più favorevole per superare serenamente questa fase difficile di transizione: una volta affrontata la convocazione della Proprietà, paternalisticamente tesa a fare recepire al manager le inderogabili esigenze di riorganizzazione della Società e la bontà delle scelte proposte anche nel Suo interesse, ci si ritrova a meditare con se stessi.

Misteriosamente in breve tempo il lavoro svanisce, i contatti si diradano, la motivazione scompare.

I Colleghi sono molto solidali e le critiche si sprecano, un po' come dire che le colpe sono del governo, molta commozione ma magra consolazione.

Rifletto su quando ero io a riorganizzare gli altri, forse con meno paternalismo ma non senza qualche professionalità, visto che molti ex colleghi mi chiamano ancora con amicizia.

Comunque, dovendo fare l' imprenditore di me stesso, ma con l'appoggio prezioso della mia compagna, decido che è meglio non rovinarsi l' esistenza prolungando l'agonia e concordo rapidamente un incentivo decente.

Mi rendo conto del salto nel buio, la mia vita lavorativa è giunta molto probabilmente al termine: vero che ero un buon manager, ma oggi che faccio?

Il mio amico consigliava di farsi un programma settimanale meticoloso e di attuarlo in modo ferreo: ho sempre odiato imporre le cose agli altri, figurarsi a me stesso.

E qui, ho sempre pensato che la migliore dote di un buon manager sia la fortuna, nella nebulosità dei miei pensieri penso bene di seguire i suggerimenti della mia compagna: lei questi momenti li aveva già passati.

È Socia Nestore e insiste: sta per iniziare un corso di Preparazione e Orientamento al Volontariato organizzato appunto da Nestore e CSV, perché no?

Mi iscrivo. Il coordinatore mi sembra simpatico, i suoi colleghi di Nestore mi accolgono calorosamente, da programma i docenti provengono da Università, Associazioni, Aziende.

Qualche particolare insignificante attira la mia attenzione.

Ero stato ad Anghiari, ricordavo la battaglia e la questione del misterioso affresco di Leonardo, ma fui sorpreso nel vedere che una docente proveniva dalla Libera Università di Anghiari. Sarà la mia preferita.

Atmosfera da primo giorno di scuola, i compagni sono un po' spaesati ed io anche più di loro.

La componente femminile è prevalente e le compagne sembrano senz'altro più vivaci e più attive.

Una in particolare mi colpisce perché, come volontaria, vorrebbe fare il pagliaccio in un ospedale pediatrico, per assistere e confortare i bambini ammalati.

Qualche altra ha già fatto esperienze di volontariato.

Mi rendo subito conto che l'esperienza aziendale qui non conta nulla, e tanto meno il mio pregiato curriculum, ma sorprendentemente provo un senso di sollievo. Si riparte da capo.

Nasce spontaneo un certo spirito di gruppo, ci si scambia qualche informazione sulle proprie esperienze passate ma soprattutto si guarda al futuro.

Il corso invita a riflettere, ci si interroga, emergono valori sopiti, si immaginano nuove scelte, non solo per il volontariato, ci si confronta con persone e idee nuove, esperienze e culture diverse, si impara a chiedere.

È un primo passo. Poi, con un po' di fortuna, si imbocca qualche nuova strada.

Oggi, a quasi tre anni da quel giorno, non mi sento proprio "pensionato".

Sono abbastanza impegnato tra attività di volontariato, la partecipazione ad alcuni corsi in Humaniter ed interessi vari. Un mio ex cliente mi ha anche proposto una consulenza saltuaria che ho accettato di buon grado.

Inaspettatamente le mie esperienze lavorative servono moltissimo nelle mie nuove attività volontarie, un uso rinnovato delle vecchie risorse.

E il curriculum? Con alcuni amici di AISTP e di Sodalitas insegno a giovani allievi, che dalla scuola si affacciano al mondo del lavoro, anche qualche trucchetto per fare i primi passi in Impresa e, chissà, per diventare poi buoni managers.

Questo, più o meno, è stato il mio percorso nella transizione dal lavoro al pensionamento.

Quest'ultimo termine non mi piace proprio. Andrebbe radicalmente cambiato.

Pensionato, der Pensionierte, пенсионер, συνταξιούχος, retired, retraité, per non parlare dello spagnolo "jubilado", sono tutti termini che hanno assunto connotati più o meno negativi.

E se con gli amici di Nestore organizzassimo un brain storming per inventarci un'espressione più positiva che recepisca le potenzialità e le nuove realtà delle Pantere Grigie?

Poi una riflessione sulla carenza di attenzione al problema del pensionamento da parte del mondo del lavoro. I corsi e le attività di Nestore sulla transizione dal lavoro al pensionamento potrebbero essere proposti alle aziende per i dipendenti al termine della carriera. Meglio prevenire gli eventuali rischi di un salto nel buio.

E infine un grazie a Nestore anche per le attività culturali dell'Associazione, uno stimolo atteso sempre molto gradito."

(Alessandro Sassi, dirigente in pensione da 3 anni)

“Sono andato in pensione nel gennaio del 1994. Avevo compiuto i 60 anni.

Ero un dirigente d'azienda ed avevo terminato una vita professionale che mi era parsa interessante e gratificante. L'azienda cui ho dedicato l'intera vita lavorativa era un grande gruppo industriale, multinazionale e dalle molteplici attività ben diverse nel settore chimico. Il tipo di responsabilità manageriali non era specialistico, ma molto vario ed aperto. Essendo esso impostato sullo sviluppo dei business, sulla pianificazione strategica, sulla creazione o gestione di alleanze internazionali, (con collaborazioni con i più importanti gruppi di consulenza internazionale, e con viaggi e soggiorni in tutto il mondo), mi ha fatto spaziare su settori ed esperienze molto diverse tra loro. Ciò ha significato che, pur restando nella stessa azienda, ogni pochi anni cambiavo divisione o società del gruppo, ed in esse spesso anche le funzioni. E non tanto per una mia instabilità o mie richieste, bensì perché conosciute e riconosciute certe mie capacità, mi venivano offerte interessanti alternative. La routine è stata la cosa più lontana da me.

Con questa lunga premessa, di cui chiedo venia, la attività che mi ero prefigurato per il tempo successivo era la consulenza, sfruttando sia le esperienze che le conoscenze acquisite.

Invece, ho rifiutato alcune proposte, ed ho trovato nella mia preparazione umanistica liceale, un campo in cui dedicare tempo e sforzi. Mi sono messo a scrivere, ed il lavoro al computer ha sostituito la precedente unica routine che era andare in ufficio.

Sull'argomento del disagio pensionistico penso di essere stato fortunato, e descrivo il mio caso come un atterraggio morbido o “pennellato” come dicono i piloti.

Questo lavoro, non fonte di profitto ma di godimento intellettuale, durato alcuni anni, e che tuttora mi assorbe talvolta, è stato interrotto o rallentato da fatti familiari principalmente lieti quali matrimoni e nascite.

Inoltre la maggior libertà ed il tempo a disposizione mi hanno permesso di intensificare o riallacciare rapporti con amici e parenti anche lontani. Considero molto importanti al mio equilibrio la comunicazione umana e la vita di relazione. Nello svolgersi di questi 14 anni da pensionato gli interessi culturali sono molto cresciuti, o almeno le occasioni ed il tempo ad essi dedicato. Ho continuato a viaggiare parecchio, per rivedere da turista con mia moglie paesi già conosciuti, ma un po' superficialmente nei viaggi di lavoro. Ho acquistato e ristrutturato, con la creatività ed il godimento che ciò comporta, seconde case per passarvi lunghi periodi della mia vita dell'età matura. Ed il vivere non solo a Milano, ma con lo spettacolo del mare al risveglio del mattino, era un'esigenza che mi deve essere riesplora: sono napoletano.

Vivo ora una vita piena di impegni, di contatti con familiari ed amici, di occasioni di ulteriore arricchimento umano e culturale, anche questa con un tempo a disposizione che, forse fisiologicamente, appare sempre più scarso, ma molto variamente impiegato. Non mi pare di avere spazi da riempire, anche se sto prendendo in considerazione qualche attività di volontariato.

Quando è maturato il mio ritiro dal mondo del lavoro Nestore non esisteva. Purtroppo dico io. Perché oltre a far superare momenti di disagio, che non riconosco in me, questa istituzione può offrire spunti veramente interessanti.

Nel mio caso, frequentando quell'altra benemerita istituzione cittadina, che è l'Internet Saloon, per l'avvicinamento all'informatica ed al Web, è in quella sede che nel 2007 si è presentata Nestore con quel fiore all'occhiello dei suoi corsi: Mnemon o scuola di autobiografia.

È quello che me l'ha fatta conoscere ed apprezzare, e non solo per lo strumento messo

così a disposizione, ma per l'ambiente che si è venuto a creare di socialità e di collaborazione.

Poi conoscendo Nestore ed i suoi attori e gestori organizzativi, ho partecipato all'altro corso il CSV, di presentazione e preparazione per il volontariato, e ho conosciuto le altre attività culturali, concerti, seminari, dibattiti e presentazioni di libri, che ne arricchiscono il lavoro di base.

Non esistendo Nestore al tempo in cui più tempestivamente poteva essermi utile, non posso dire come sarebbe stata accolta dalla mia azienda la collaborazione di una tale istituzione. Anche oggi però, penso che essa dovrebbe essere più presente e conosciuta nell'ambito dei servizi risorse umane delle aziende, soprattutto quelle grandi, che hanno avuto ed avranno sempre di più problemi di prepensionamento o di ricollocazione di esuberanti di personale."

(Eduardo Squillace, dirigente in pensione da 14 anni)

"Ho avuto il privilegio di poter lasciare la scuola con i fatidici 19 anni 6 mesi e un giorno che lo Stato riconosceva allora come valido requisito per il pensionamento di una madre lavoratrice, così ho scelto di dedicare il mio tempo alla famiglia, ai figli adolescenti e alla madre anziana.

Certo essere "a riposo" tre mesi prima del compimento dei 40 anni è stato un forte cambiamento nella mia vita, così forte che tuttora mi riferisco come una famosa "signora" del mondo dello spettacolo ai miei primi 40 anni o quelli successivi come se fossero vite diverse!

Prima di tutto per la perdita di ruolo. Sì, perché come ho lasciato la scuola le mie colleghe si sono dimenticate di me e certi amici mi hanno visto con altri occhi. O meglio ... non mi hanno vista proprio più!(si chiama non visibilità dei pensionati? n.d.r.)

Così io, a casa a tempo pieno (un po' inusuale per me che a 18 anni vincevo il concorso ed avevo il posto di ruolo), ho sofferto per la perdita del mio status, perdita aggravata dal fatto che nel frattempo avevo anche cambiato casa, spostandomi dal centro ai boschi, perdendo ulteriori punti di riferimento.

Le mie giornate non erano, come mi ero immaginata, più libere per frequentare amici o dedicarmi ad attività gradevoli, ma solitarie e silenziose e anche la presenza dei miei cari intorno non è bastata a evitarmi di cadere in depressione.

Dopo il periodo delle terapie (e quando finalmente mi è parso di toccare il fondo n.d.r.!) è cominciata la lenta risalita.

Innanzitutto mi sono iscritta all'Università, carezzando il disegno lasciato sospeso da ragazza, di laurearmi in Pedagogia.

Non frequentando e avendo comunque il carico della famiglia da curare, compresa la mamma che intanto si era aggravata, sono riuscita a regalarmi la laurea per il compimento dei 50 anni!!! Studiare "da grande" è stato meraviglioso e anche adesso mi manca il libro sotto braccio, anche se sostenere gli esami è stato indubbiamente faticoso e stressante.

Ma ... mi ha messo in contatto con i giovani, mi ha permesso di viaggiare, dato che ero iscritta a Bologna. e soprattutto mi ha lentamente, ma progressivamente restituito l'autostima che avevo perso.

Inaspettatamente si sono presentate anche altre occasioni lavorative: con un'amica in un laboratorio artigianale di composizione con i fiori secchi, esperienza che mi ha permesso di scoprire il mio lato creativo, e una breve ma intensa collaborazione con una libreria in centro che mi ha messo in contatto con il mondo della cultura varesina e non solo.

Attraverso mia figlia Laura, che nel frattempo si era iscritta alla Facoltà di Scienze poli-

tiche a Milano e collaborava con la professoressa Albanese, sono venuta a conoscenza dell'Associazione Nestore dove mi è capitato di ascoltare una conferenza sulla transizione al pensionamento. I relatori mi hanno subito favorevolmente impressionata, ma ho lasciato questa informazione a "dormire" per qualche anno.

Nel frattempo ho seguito come osservatrice un progetto di laboratorio intergenerazionale, che si è svolto in una settimana di soggiorno in montagna, e dove nonni e nipoti collaboravano in modo davvero proficuo e divertente, scambiandosi vissuti ed esperienze. Mi è persino venuto in mente di portare questa bella esperienza a Varese e mi sono attivata con gli enti che potevano essere interessati, ma mi sono ahimè arenata nelle solite complicazioni burocratiche!

Ho comunque continuato a sperimentare situazioni nuove e sono per così approdata al mondo del volontariato. Da anni sono una volontaria ANDOS e mi occupo principalmente degli ambulatori di senologia e delle relazioni con la stampa. La scoperta che donare agli altri il proprio tempo (o anche solo un sorriso) ci arricchisce immensamente, mi ha fatto aprire un'ulteriore porta verso il mondo. Tuttavia quando il grado di sopportazione della sofferenza per me si è fatto più difficile perché a mio figlio nel frattempo era stato diagnosticato un tumore (poi fortunatamente guarito), ho cominciato di nuovo a guardarmi in giro, in cerca di un ambito più tranquillo e meno doloroso, a contatto con gente senza problematiche di malattia.

Ecco che allora, ripensando a quella ormai lontana isolata esperienza, ho ripescato Nestore ed ho frequentato il Corso di preparazione al Volontariato che si è svolto la scorsa primavera. L'esperienza è stata positiva sotto ogni punto di vista, ma soprattutto perché, come mi è capitato di dire con Stefania Freddo, durante le giornate di riflessione sulla propria storia, ho sentito un senso di appartenenza al gruppo che non mi capitava di sentire fin dai tempi davvero lontani della scuola. Ora mi sto nuovamente mettendo in gioco, cercando di capire "cosa farò da grande"!!! Mi piacerebbe mettere a frutto le mie capacità per così dire pedagogico didattiche e la sensibilità sviluppatasi nel tempo attraverso le esperienze così varie e diversificate.

Attualmente, oltre al ruolo di moglie e madre che continua ad occuparmi nonostante i figli siano grandi, mi prendo più cura di me, vado a ballare, viaggio, studio lo spagnolo, mi diverto... Quasi non mi basta il tempo che ho a disposizione!

Ma non farei cambio con i miei 40 anni perché, a parte gli evidenti vantaggi dell'età, sono stati piuttosto tormentati. Riconosco però che il percorso, non facile e a volte doloroso, mi è stato utile, anzi indispensabile, per crescere.

Ho le idee più chiare su di me e sul rapporto che cerco con gli altri e so che voglio vivere la mia vita, finché ne avrò la forza e la costanza il più intensamente possibile, senza sprecare più nulla del tempo che mi resta. Come diceva Forrest Gump: la vita è come una scatola di cioccolatini ... non sai mai cosa viene dopo ..."

(Ambra Zara, insegnante in pensione da 18 anni)

Allegato 3**Cenni biografici dei relatori****Dragana Avramov**

Ph.D. in Sociologia nel campo degli studi e delle politiche sociali.

Esperto e osservatore dell'Unione Europea per i problemi demografici e sociali, ricopre attualmente l'incarico di Direttore e Senior Scientific Fellow al Centro PSPC (Population and Social Policy Consultants) a Bruxelles, dove si occupa di immigrazione, anziani attivi, senza tetto, e altri.

È stata Direttore del Demographic Research Center all'Università di Belgrado, e esperto per le Nazioni Unite e varie associazioni scientifiche.

Ha partecipato quale relatrice a numerosi Convegni internazionali in Europa e in altri Paesi.

Ha pubblicato 14 libri ed oltre 70 articoli scientifici in diverse lingue nel campo della sociologia, demografia, popolazione e sviluppo, politiche sociali e protezione sociale.

Fra le sue pubblicazioni, segnaliamo:

“Active Ageing in Europe. Population Studies. Strasbourg”, assieme a M. Maskova, Council of Europe Publishing, 2003.

“Integrated policies on Gender Relations, Ageing and Migration in Europe...” assieme a R. Cliquet, CBGS Publicaties, Leuven: Garant

“People, Population Change and policies: lessons from the Population Acceptance Study”, due volumi, assieme a Hohn C. e I Kotowska, European Studies of Population, Dordrecht: Springer

Dante Bellamio

Docente alla Facoltà di Scienze della Formazione presso l'Università degli Studi di Milano-Bicocca, opera da decenni nel campo dell'educazione degli adulti.

È stato dirigente di istituzioni educative non profit quali la Società Umanitaria e Direttore della formazione, del personale e dello sviluppo presso importanti aziende quali FIAT e Rank Xerox. Da anni si interessa di storie di vita come espressività nella cultura popolare.

Socio fondatore dell'AIF (Associazione Italiana Formatori), è stato anche tra i fondatori de «La Bottega del Futuro», del Centro di Adulità « Ettore Gelpi », e dell'Associazione Nestore – studio e intervento sulla transizione al pensionamento, alla quale collabora fin dall'inizio quale docente, componente del Consiglio Direttivo e membro del Comitato Scientifico.

Fa parte del Comitato di Redazione della Rivista «Adulità», del Consiglio Direttivo del CDRL (Centro di Documentazione e ricerche sulla Lombardia) e dell'Istituto De Martino per la conoscenza critica e la presenza alternativa del mondo popolare e proletario.

Ha pubblicato numerosi saggi e articoli su riviste specializzate ed è coautore di alcuni volumi su temi della formazione e del lavoro.

Alessandra Caserini

Laureata in Scienze Politiche nel 1997 presso l'Università degli Studi di Milano attualmente è assegnista di ricerca presso il Dipartimento di Sociologia e Ricerca Sociale dell'Università di Milano Bicocca. Svolge, in particolare, ricerche nel campo dell'analisi della condizione studentesca e della realtà universitaria.

Da diversi anni, presso lo stesso ateneo, è referente della struttura Cati (Computer Assisted Telephone Interview), nell'ambito del Laboratorio di Sociologia Applicata. Si occupa della realizzazione delle indagini telefoniche in tutte le fasi: impostazione delle indagini, piani di campionamento, predisposizione questionari, elaborazioni ed analisi di dati, presentazione dei risultati.

Presso la stessa Università dal 2003 al 2005 è stata docente del Corso di Laboratorio: "La Raccolta dati attraverso le interviste telefoniche".

Bruno Costantini

Segretario generale FERPA (Federazione Europea dei Pensionati e delle Persone Anziane) dal 2007; esperto presso l'Unione Europea nel campo dell'energia.

È laureato in economia e Commercio all'Università di Roma "La Sapienza".

Assunto per concorso pubblico presso l'ENEL nel 1966, da allora ha svolto attività sindacale.

Eletto Segretario generale della FLAEI regione Marche dal 1966 al 1971, ha svolto la sua attività presso la Federazione FLAEI-CISL 5 (Federazione dei lavoratori elettrici) con distacco sindacale a pieno tempo.

Negli anni 1966-1971 e 1982-2003 è stato Segretario nazionale FLAEI-CISL in qualità di esperto della Federazione Europea dei Servizi pubblici (FSESP)

Nel 2003 attivo presso la Segreteria nazionale FNP-CISL 5 (Federazione nazionale dei pensionati)

Nel 2007 è stato eletto Segretario Generale della FERPA presso la CES in occasione del 5° Congresso.

La sua attività si svolge prevalentemente a Bruxelles.

Duccio Demetrio

È Ordinario di Filosofia dell'Educazione e di Teorie e Pratiche Autobiografiche presso l'Università degli Studi di Milano Bicocca dal 1998-1999, dove è stato negli anni scorsi presidente del corso di Laurea in Scienze dell'Educazione, ed oggi della Laurea specialistica in Consulenza Pedagogica e Ricerca Educativa, nonché coordinatore del Dottorato in Pedagogia.

Ha insegnato inoltre all'Università degli studi di Parma (1998-1992) e alla Statale di Milano (1993-1998). Per un biennio ha insegnato all'Università degli Studi di Siena (sede di Arezzo) "Teorie e tecniche della formazione autobiografica".

Nel corso degli anni ha insegnato anche Pedagogia Sperimentale, Pedagogia Generale, Educazione degli Adulti, Metodologia e Didattica, Pedagogia Interculturale e ha diretto corsi di perfezionamento e master di base e avanzati a livello interuniversitario. Si occupa di teorie e metodi della formazione in ambiti diversi, dalle situazioni interculturali alle realtà di apprendimento in contesti di marginalità sociale e psicologica. Ha introdotto nel nostro Paese la ricerca qualitativa con metodologia

autobiografica.

Nel 1995 ha fondato la rivista *Adultità* e nel 1998 la Libera Università dell'Autobiografia di Anghiari (Associazione culturale no profit) di cui ora è presidente. Nel 2002, con i collaboratori del Gruppo di ricerca sulla condizione adulta (attivo dal 1992 presso la Statale di Milano), ha dato vita al Centro Studi *Adultità* Ettore Gelpi.

Pubblicazioni: autore tradotto in diverse lingue, direttore di collane editoriali e membro dei comitati scientifici delle più significative riviste pedagogiche; ha al suo attivo oltre 50 opere in volume, a far tempo dal 1970: fra le più note, e più volte ripubblicate, ricordiamo:

Educatori di professione(1990); Tornare a crescere(1991);

Immigrazione e pedagogia interculturale(1992);

Apprendere nelle organizzazioni (1994); L'educazione nella vita adulta(1995); Raccontare e Raccontarsi – l'autobiografia come cura di sé (1996; 2007);

Manuale di educazione degli adulti(1997); Pedagogia della memoria(1998);

Album di famiglia(2002); Didattica interculturale(2002); Ricordare a scuola(2003);

Negli ultimi suoi lavori, soprattutto in “Autoanalisi per non pazienti. Inquietudine e scrittura di sé”(2003) e in “Filosofia dell'educazione ed età adulta. Simbologie, miti e immagini di sé” (2003) si è dedicato ad approfondire gli intrecci epistemologici e pratici della scrittura autoanalitica e clinica come metodo di formazione. Vedi l'ultimo saggio su “La scrittura clinica”(2007).

Carla Facchini

Laureata in Sociologia, è professore ordinario di Sociologia della Famiglia, Facoltà di Sociologia, Università degli Studi di Milano-Bicocca e coordinatrice del Corso di laurea in Servizio Sociale.

Responsabile del CADEF (Centro sui cambiamenti demografici e familiari), Facoltà di Sociologia, è docente del DESS in “Gérontologie Sociale” dell'Università di Marsiglia e del Master in Gerontologia Sociale di Lisbona.

Fa parte del Comitato Scientifico della Libera Università dell'Autobiografia di Anghiari e del Comitato Scientifico dell'Associazione Nestore – studio e intervento sulla transizione dal lavoro al pensionamento.

È responsabile della collana “*Transizioni e Politiche Pubbliche*” della casa editrice Franco Angeli e membro del Comitato Scientifico della rivista “*I luoghi della cura*”Milano.

È coautrice, con A. Albanese e G. Vitrotti, del volume “*Dal lavoro al pensionamento: analisi della transizione*”, pubblicata dall'Associazione Nestore con l'editore Franco Angeli nel 2006, quale risultato di una ricerca biennale.

Francesco Marcaletti

Laureato nel 1998 in Scienze Politiche presso l'Università Cattolica di Milano con una tesi in Sociologia del lavoro, nel marzo 2006 ha conseguito il dottorato di ricerca in “Sociologia e metodologia della ricerca sociale” presso il Dipartimento di Sociologia della stessa Università.

Docente di “Metodologia applicata: statistiche nel settore del mercato del lavoro” presso la Facoltà

di Sociologia dell'Università Cattolica (sede di Milano) dal 2006-2007, in quell'anno ha anche insegnato "Sociologia economica" presso la Facoltà di Economia (sede di Piacenza) e nel 2007-2008.

È stato docente a contratto di "Relazioni industriali" presso la Facoltà di Sociologia a Milano.

Dal 2005-2006 è inoltre docente di Sociologia della Facoltà Teologica dell'Italia Settentrionale presso le sedi del Seminario Arcivescovile della Diocesi di Milano di Severo (Milano) e Venegono Inferiore (Varese).

Dal 1998 al 2002 ha collaborato a Milano con la Società per l'Imprenditorialità Giovanile (IG) prima e con Sviluppo Italia Spa poi in qualità di consulente per aspiranti neo imprenditori nell'Area Creazione d'Impresa.

Parallelamente ha coltivato nel corso degli anni i suoi interessi nel campo della ricerca sociale, in affiancamento a docenti e ricercatori del Dipartimento di Sociologia dell'Università Cattolica e di altri istituti, pubblicandone i risultati, su temi quali lo "studio delle forme organizzative del terzo settore", lo "sviluppo delle reti solidaristiche", le "migrazioni internazionali".

Più recentemente, si è interessato ai temi dell'*istruzione e della formazione professionale*, con particolare attenzione al *riconoscimento delle competenze*, all'*analisi dei fabbisogni formativi e professionali delle aziende*, e all'*analisi statistica del mercato del lavoro*.

Nel corso degli ultimi anni ha approfondito e svolto ricerche, che sono state pubblicate sotto forma di articoli e monografie, sul tema dell'*active ageing* e delle politiche per il prolungamento della vita professionale.

Dal 1998 ad oggi Marcaletti ha realizzato 27 progetti di ricerca su differenti temi, molti dei quali pubblicati sotto forma di articoli, saggi, monografie.

Ha pubblicato come coautore non meno di 14 volumi, e come unico autore:

"L'orizzonte del Lavoro. Il prolungamento dell'esperienza professionale nell'Ageing Society", ed. Vita e Pensiero, 2008;

Handbook of organizational active ageing and age management strategies", ed. Franco Angeli, 2008.

Qualificare la sicurezza. Gli infortuni di lavoro di immigrati in prov. Di Sondrio, Fondazione Ismu-Regione Lombardia, 2008

Ricardo Moragas y Moragas

Gerontologo, Direttore del Gruppo di Ricerca sull'Invecchiamento dell'Università di Barcellona, la prima Università europea a organizzare un Master in Gerontologia proprio su sua iniziativa.

Laurea in Business alla Università di Berkeley negli anni '60, ha lavorato a lungo nella Direzione del Personale di aziende e università, con particolare attenzione alla discriminazione in azienda delle assunzioni di lavoratori e impiegati anziani. Da qui è nato il suo interesse per i modelli di invecchiamento e per processi di transizione dal lavoro alla pensione che dovrebbe preparare le persone a progettare quello che lui definisce come "*la seconda vita*"!

Ha al suo attivo numerose relazioni a Convegni internazionali (fra cui la Conferenza internazionale,

sui modelli di invecchiamento, in Brasile nel 2005).

Saggi e pubblicazioni in volume, fra cui ricordiamo:

La jubilacion, un enfoque positivo, Ediciones Grijalbo, Barcelona 1989 (tradotto in italiano dal gruppo promotore del Progetto Nestore col titolo “Andare in pensione”, sul Quaderno monografico AISL 4-5, sett.-dic. 1998);

Gerontologia social, edit. Herder, Barcelona 1991;

El reto de la dependencia al envejecer, Edit. Herder, Barcelona 1999;

El coste de la dependencia al envejecer (assieme a R. Cristoful), edit. Herder, Barcelona 2003

Fiorella Nahum

Laurea in Scienze Politiche, Università di Padova; borsa di studio Fulbright per il Master biennale in Relazioni Internazionali presso “School of Advanced International Studies” della Johns Hopkins University, a Bologna e Washington D.C. USA.

Program Officer presso Commissione Scambi Culturali Italia-Stati Uniti a Roma, (gestione del programma di scambi e borse di studio Fulbright-Hays tra Italia e USA) fino al 1969.

Ha collaborato dal 1969 col Prof. Pietro Gennaro al progetto di costituzione dell’ISTUD – Istituto Studi Direzionali, con funzioni di coordinamento organizzativo della Commissione di Studio del progetto, beneficiando, assieme al Direttore di allora, Prof. G.B. Massa, di un finanziamento della Ford Foundation per un giro di studio presso le principali Business School ed “Executive Center” aziendali americani (Harvard, Columbia, Chicago, Carnegie Mellon, MIT, Pittsburgh, Stanford,, ecc.).

Dirigente Marketing e Relazioni Esterne dell’ISTUD fino al 1994, si è occupata anche di ricerca, docenza e selezione, effettuando oltre 1500 interviste e colloqui conoscitivi a quadri, laureati e dirigenti.

Ha svolto dopo il pensionamento attività di consulenza e docenza nel settore della comunicazione esterna, team building, formazione, gestione delle riunioni, analisi dei bisogni per clienti privati e pubblici. Ha collaborato al progetto di ricerca “*Manager al femminile: identità ambivalenti nell’impresa del 2000*” coordinato dall’Università di Milano Bicocca e da Manageritalia (Associazione Lombarda Dirigenti Aziende Commerciali).

Ha pubblicato articoli su riviste specializzate e contribuito al volume “*Origine e primi passi delle business school in Italia*” curato da Giuliana Gemelli, ed. Il Mulino, 1997, con il saggio “*Origine, storia e modelli dell’ISTUD*”.

Dal 1999 è Vicepresidente dell’Associazione Nestore.

Renzo Scortegagna

Nato nel 1941, ha insegnato Sociologia generale e Sociologia dell’Organizzazione presso la Facoltà di Scienze Politiche dell’Università degli Studi di Padova; nella stessa sede è stato presidente del Corso di laurea in “Governo delle amministrazioni”.

Attualmente, sempre all’Università di Padova, è docente a contratto in due Master (Psicologia gerontologica; Project management e gestione dell’innovazione). È direttore scientifico dell’Istituto

per gli Studi sui Servizi Sociali di Roma e direttore responsabile della *Rivista di Servizio Sociale*, edita dallo stesso Istituto.

Dal 1989 svolge attività professionale di consulenza manageriale e di sviluppo organizzativo, specialmente nel settore pubblico, affrontando anche le tematiche della comunicazione interna nelle aziende e negli enti.

Coltiva inoltre un notevole interesse per le tematiche relative all'invecchiamento, sia per gli aspetti generali, che per quelli applicati. Ha pubblicato: *La famiglia anziana: terza e quarta età a confronto* (con A. Florea per il Ministero dell'interno, Direzione generale dei servizi civili, 1994), *Progetto anziani* (Nuova Italia Scientifica, 1996), *Invecchiare* (Il Mulino, 1999, 2005 seconda edizione aggiornata), *Vivere a lungo e bene. Dalla Vita sobria di Alvise Cornaro ai giorni nostri* (per l'associazione Alvise Cornaro, pubblicato da Marsilio, 2004), *Allungare la vita è possibile. Tecnologia e invecchiamento* (con A. Indiano per il Centro studi Alvise Cornaro, 2008).

Sergio Tramma

Laureato in filosofia.

Professore associato di Pedagogia generale e sociale, presso la Facoltà di Scienze della Formazione dell'Università degli Studi di Milano-Bicocca. È inoltre coordinatore delle attività di tirocinio per il corso di laurea in Scienze dell'Educazione, Comunicazione e per la Laurea Specialistica in Formazione degli Adulti e Consulenza nelle Organizzazioni.

Fra le sue precedenti esperienze professionali: docente presso la Scuola Regionale per operatori sociali del Comune di Milano (incarico ancora in corso), attività di formazione, supervisione e ricerca in ambito socio-educativo.

Ha al suo attivo numerose pubblicazioni sotto forma di saggi e volumi, fra i quali segnaliamo:

I nuovi anziani. Storia, memoria, formazione nell'Italia del grande cambiamento, edizioni Meltemi, Roma 2003;

Educazione e modernità, Carocci editore, Roma 2005;

Pace e Guerra, (a cura di); Guerini editore, Milano 2007

Dentro e fuori la scuola (con altri), Bruno Mondadori editore, Milano 2008;

L'educatore imperfetto Nuova edizione, Carocci editore, 2008

Mauro Vaiani

Nato a Milano nel 1957, è laureato in Filosofia con indirizzo in Psicologia, presso l'Università Cattolica del Sacro Cuore. Ha svolto attività di formazione e sviluppo, ricerca e selezione del personale all'interno di società appartenenti a gruppi multinazionali.

Attualmente si occupa di consulenza aziendale nell'ambito della formazione, dello sviluppo organizzativo e dell'orientamento professionale.

Dal 1995 collabora con *ENAIIP* (Ente Nazionale Addestramento e Istruzione Professionale) come progettista e docente nell'ambito di percorsi formativi finalizzati all'inserimento lavorativo di persone portatrici di handicap.

Membro del Consiglio Direttivo e docente presso l'Associazione Nestore con la quale collabora attivamente, è responsabile del Corso di Orientamento al Volontariato e di altre attività formative e di ricerca.



ANDARE IN PENSIONE: PROBLEMA O RISORSA?

Dieci anni di attività dell'Associazione Nestore

Salone degli Affreschi - Giovedì 11 dicembre 2008
Società Umanitaria - ingresso da via S. Barnaba 48
20122 - Milano

PROGRAMMA

- 9,00 – 9,30 **Registrazione**
- 9,30 – 10,15 **Saluto e Apertura**
Amos Nannini Presidente Società Umanitaria e Associazione Nestore
Ezio Casati Assessore alle Politiche Sociali della Provincia di Milano
Duccio Demetrio Docente di Filosofia dell'Educatione, Università di Milano-Bicocca, Comitato Scientifico Associazione Nestore
- 10,15 – 10,45 **Modelli di invecchiamento attivo in Europa: pensionamento e politiche di intervento**
Dragana Avramov Direttore Population and Social Policy Consultants (PSPC) Bruxelles, Esperto UE
- 10,45 – 11,00 **Coffee break**
- 11,00 – 12,45 **Presentazione della ricerca "Dieci anni di Nestore: risultati e testimonianze dei soci"**
Gruppo di ricerca: Dante Bellamio, Alessandra Caserini, Fiorella Nahum, Mauro Vaiani
Coordina: Sergio Tramma, Docente di Pedagogia Generale e Sociale, Università di Milano-Bicocca
- 12,45 – 13,15 **Domande**
- 13,15 – 14,30 **Intervallo**
- 14,30 – 17,00 **Tavola rotonda "La transizione al pensionamento: problema o risorsa?"**
Relatori:
Bruno Costantini Sindacalista, Segretario Generale FERPA (Federazione Europea Pensionati e Persone Anziane), Bruxelles
Francesco Marceletti Docente di Relazioni Industriali, Università Cattolica del Sacro Cuore, Milano
Ricardo Moragas Direttore Gruppo di Ricerca sull'Invecchiamento, Università di Barcellona
Renzo Scortegagna Docente di Sociologia dell'Organizzazione, Università di Padova
Coordina:
Carla Facchini Docente di Sociologia della Famiglia, Università di Milano-Bicocca
- 17,00 – 18,00 **Dibattito**
- 18,00 **Brindisi natalizio**

Per motivi organizzativi si prega di confermare la presenza all'Associazione Nestore

Con questo convegno l'Associazione Nestore si propone di stimolare una riflessione e un dibattito su un tema finora non sufficientemente approfondito in Italia. Sentiamo inoltre l'esigenza di aprire un confronto con quanto emerge in modo più articolato sulla scena europea, assai più avanti di noi nel promuovere e diffondere la modalità e i vantaggi di un "invecchiamento attivo".

In questo senso i primi dieci anni di attività dell'Associazione e le testimonianze offerte dai risultati di una ricerca condotta sulle 400 persone che hanno gravitato attorno a Nestore dall'inizio a oggi, forniscono interessante materiale di studio per incoraggiare e diffondere l'attività dell'Associazione a beneficio di una popolazione destinata a diventare sempre più numerosa.

Si ringrazia per il patrocinio e il contributo:

Provincia di Milano

Si ringraziano per il patrocinio:

Comune di Milano, Rappresentanza a Milano della Commissione Europea, Regione Lombardia