

La società della conoscenza non invecchia. Ovvero: è sempre l'età giusta per imparare!

Elisabetta Donati

Università degli Studi di Torino

L'allungamento delle speranze di vita è un mutamento che sta mostrando aspetti imprevisi della realtà. È un processo che si sta compiendo, dal punto di vista demografico, in modo rapido e diffuso, mentre le attività di innovazione sociale, organizzativa ed economica appaiono ancora incerte ad affiancare il passo.

Che conseguenze possiamo trarre del fatto che l'invecchiamento dura tutta la vita e modifica tutte le sequenze, comprime alcune fasi, ne dilata altre, o addirittura le rallenta? Che le abilità di cui disponiamo nelle età avanzate hanno la loro genesi nelle età più giovani? E che ad invecchiare non sono solo gli individui ma anche le società?

Sono finestre aperte per l'esercizio della nostra immaginazione.

TRE TAPPE DI RISPOSTA AL PROCESSO DI INVECCHIAMENTO

La parola invecchiamento contiene traccia delle diverse prospettive (Abburà e Donati, 2004) da cui si è guardato all'aumento delle speranze di vita, ed il termine *ageing* indica bene il processo di modificazione delle età che coinvolge tutte le fasi della vita.

La constatazione che la popolazione mondiale ha conosciuto nel recente passato, e continuerà per tutto il secolo, una inarrestabile transizione da una situazione di alta natalità ed elevata mortalità, a un'altra caratterizza-

ta da bassi indici di fecondità e di mortalità, si è annunciata come un "inquietante miglioramento". Le maggiori preoccupazioni sono emerse intorno agli anni '80, nel settore previdenziale e della sanità, del mercato del lavoro, nello specifico aspetto dell'invecchiamento della manodopera.

Se questa tappa dell'allarmismo¹ si è distinta come stagione delle risposte onerose, urgenti ma parziali, basate su meccanismi definiti "passivi" (cioè non basati sul recupero delle potenzialità di partecipazione attiva come i massicci flussi di prepensionamenti in certi settori industriali), le conseguenze messe in moto dagli interventi istituzionali hanno favorito il sopraggiungere di una seconda fase che assume l'idea di un *ageing society*. Ovvero, gli sforzi degli stati devono sostenere la capacità delle persone di condurre una vita attiva, dentro e fuori il mercato del lavoro e contrastare gli effetti delle discriminazioni basate sull'età in tutte le sue forme. Come? Adottando politiche per: 1) favorire eguaglianza di opportunità e di trattamento dei lavoratori di tutte le età, 2) promuovere il *lifelong learning* come processo educativo nel corso di tutta la vita, 3) superare la rigida separazione fra una fase centrale della vita impegnata dal lavoro e una terza dedicata al tempo libero e proporre una scansione più flessibile di lavoro, tempo libero, apprendimento e responsabilità di cura.

Mentre la maggioranza dei Paesi del mondo occidentale sta tuttora faticosamente delineando i complessi processi di riforma necessari per adottare, a tutti i livelli delle politiche, questi nuovi orientamenti, l'Onu, in occasio-

¹ Le tappe, individuate dai ricercatori, pur non presentandosi secondo un ordine strettamente cronologico, rappresentano differenti modi di interpretare e di reagire al processo di invecchiamento.

ne dell'anno internazionale dell'anziano (2000), ha dato avvio ad un'ulteriore evoluzione nella lettura dell'invecchiamento della popolazione mondiale, con uno slogan "una società per tutte le età".

Con la terza tappa, società che invecchia diventa sinonimo di società multi generazionale, secondo la quale: "le diverse generazioni investono una nell'altra e condividono i frutti di tale investimento, guidate dai principi della reciprocità e dell'equità".²

Secondo l'Onu i cambiamenti delle età diventano occasioni per ripensare a tutte le età, con due assunti di fondo:

- i destinatari principali per le politiche rivolte alle età anziane sono i giovani;
- occorre rendere compatibili situazioni o scelte che una volta erano considerate inconciliabili, quali lavoro e pensione, lavoro e responsabilità di cura, autonomia e dipendenza, forza e vulnerabilità.

In sintesi, le politiche devono guardare all'età non come questione separata rispetto a temi quali l'integrazione sociale, la parità di genere, la stabilità economica o i rischi di povertà; inoltre devono tendere a rafforzare il pacchetto di conoscenza degli individui in termini di "learning to know, learning to do, learning to live together" (Delors, 1996), come esperienza e saggezza che si forma in tutte le fasi della vita.

APPUNTI DA UN PERCORSO DI RICERCA-AZIONE

Invecchiamento sociale e sviluppo della società della conoscenza possono assumere una straordinaria evenienza di compatibilità, e portare scompiglio in quelle idee sulla vecchiaia come impedimento all'innovazione che ci hanno afflitto fino ad oggi.

Una recente ricerca promossa dalla Fondazione Asm di Brescia³ ha provato a riflettere su questi temi, lanciando una sfida a diversi interlocutori del territorio: come contemperare il governo di una comunità con lo sviluppo delle conoscenze delle persone, attraverso l'educazione degli adulti.

La questione è di ampio respiro ed investe la cittadinan-

za attiva dal momento che la conoscenza costituisce non solo un valore in sé per la vita delle persone e l'esercizio dei loro diritti, ma può divenire moltiplicatore della responsabilità civica.

Riferendosi all'ampia letteratura internazionale e nazionale, ha posto all'attenzione di rappresentanti del mondo del volontariato, del mondo del lavoro, della formazione per gli adulti, dell'ente locale temi che delineano il mutamento culturale di sfondo. Tre in particolare:

1- *"Imparare-apprendere"* è insieme una necessità ed una scelta per tutti

Una necessità data dalla quantità di informazioni e dalla velocità dei mutamenti che ci circondano, per non essere esclusi dal cambiamento, ma anche una scelta per vivere con la propria testa, mettendosi in gioco e non avendo paura di pensare (Balbo, 2008).

Imparare non è solo andare a scuola, e non è solo il sapere formalizzato nei titoli di studio, ma la capacità di vivere ogni esperienza come una opportunità di apprendimento, per conoscere meglio se stessi e gli altri nel mentre si è impegnati nel lavoro, nella cura, nel tempo libero, nello studio.

2- *Il tempo quotidiano è tempo di apprendimento*

Nonostante sperimentiamo una gestione del tempo sempre più affannosa e complicata, nella fretta della quotidianità acquistano visibilità azioni di continuo apprendimento dalle esperienze e di elaborazione dei propri piani di vita. Nel tempo più fluido delle nostre esistenze tutto si mescola: si lavora e ci si aggiorna professionalmente, si crescono i figli e ci si prende cura dei genitori anziani, si frequentano le università della terza età e si fa volontariato in un continuum di esperienze che seguono un calendario per nulla codificabile. Si vive quel "learning by doing" che mobilita risorse e competenze.

3- *La cultura delle transizioni*

I calendari e le fasi della vita che articolavano il recente passato: la scuola da giovani, il lavoro da adulti, la pensione da anziani (che in realtà codificavano maggiormente le esperienze di vita degli uomini rispetto a quelle delle donne), hanno lasciato il posto a scansioni più fluide (identità e vita liquide come le definisce Bauman). I percorsi sono più aperti alla variabilità: le varie fasi della vita, infanzia, giovinezza, età adulta, vecchiaia si succedono come

² UN, Division for Society Policy and Development, Towards a Society for All Ages, www.un.org/esa/socdev/ageing, 2000.

³ Si tratta di una ricerca-intervento promossa dalla Fondazione Asm di Brescia in collaborazione con il Centro Servizi per il volontariato di Brescia dal titolo: "La società della conoscenza non invecchia. Imparare a fare, a conoscere, a vivere insieme in tutte le fasi della vita", avviata nel 2007 e conclusa nel 2009.

esito di processi di accumulo e di integrazione di esperienza. Ad esempio, si parla oggi di "transizioni" alla pensione e non solo di pensionamento per indicare processi di cambiamento che vengono maggiormente scelti, adattati dal singolo in relazione alle sue strategie di vita e a quelle che sono le circostanze esterne.

COME INTERCETTA QUESTI TEMI L'AGIRE DELLE ASSOCIAZIONI DATORIALI, DELLE ORGANIZZAZIONI SINDACALI, DELLE REALTÀ DEL VOLONTARIATO, DEI CENTRI DI FORMAZIONE?

Continuare ad apprendere rappresenta un'opportunità ancora poco riconosciuta per favorire l'invecchiamento attivo e la disponibilità degli individui ad investire le loro capacità per capire meglio, per esercitare i propri diritti, per partecipare, e questo mentre invecchiano. Pur nella ricca articolazione di presenze e di attività di produzione di benessere nella comunità bresciana, il mondo del volontariato stenta ad intercettare le domande di protagonismo e di utilità sociale dei nuovi pensionati e pensionate. Identificato come un ambito per investimenti di carattere solidale, ma rappresentato soprattutto come un modo per occupare il tempo libero delle persone mature, il volontariato non riesce a trarre vantaggio dalle mutate e arricchite risorse dei soggetti adulti, in termini di migliori credenziali formative, di pregresse esperienze lavorative, di consolidate risorse economiche, di buone condizioni di salute. È come se la conoscenza non fosse ancora veicolata come un valore che qualifica la scelta dell'impegno di chi fa volontariato. Il mondo del lavoro registra diverse criticità connesse all'invecchiamento della manodopera. Gli occupati e le occupate più adulti hanno conosciuto in questi decenni le profonde trasformazioni del sistema produttivo: molti fra loro si sono trovati direttamente coinvolti nei processi di riorganizzazione industriale che hanno modificato ritmi, qualità e contenuti delle mansioni. Hanno mediamente imparato molto pur essendo in genere esclusi dalle politiche di formazione. Nello stesso tempo vi sono op-

portunità non ancora adeguatamente utilizzate, come i Fondi paritetici Interprofessionali⁴.

Interpellando i soggetti che erogano corsi per gli adulti (enti locali, scuole, associazioni, ecc.) si nota che la ricchezza dell'offerta non è valorizzata da un esplicito orientamento di educazione permanente. Manca una cultura delle transizioni che dia valore ai passaggi evolutivi degli individui nel corso della loro esistenza: le transizioni nel lavoro, da lavoro a pensione, nella vita personale e familiare, nelle relazioni con la sfera pubblica. Ciò vanifica la possibilità per l'adulto che rientra in formazione di guardare alla propria esperienza in una prospettiva di investimento per il futuro e di riformulazione del proprio progetto di vita.

Vi sono dunque molti spazi aperti per diffondere pratiche di "lifelong learning": azioni che poggiano su convenzioni di fiducia fra cittadini che vogliono investire nel proprio patrimonio di esperienza e conoscenza e le istituzioni che possono renderli attori più consapevoli e valorizzati nelle loro scelte.

In una seconda fase il progetto ha sollecitato imprese e loro associazioni, organizzazioni sindacali e loro patronati, realtà del volontariato, circoscrizioni comunali e agenzie di formazione ad attivare uno sforzo congiunto per avviare percorsi di intervento e mantenere spazi di progettazione partecipata nella città.

"La città che impara è più felice" è lo slogan con cui è stata lanciata la campagna di comunicazione che sintetizza gli obiettivi e la convergenza di interessi che hanno consentito di realizzare tre utili iniziative:

- 1 - apertura di uno sportello di orientamento al volontariato presso il Centro servizi del volontariato di Brescia: uno spazio di ascolto ed un laboratorio aperto ai futuri pensionati e pensionate per sperimentare nuove modalità di incontro della domanda e dell'offerta di volontari.
- 2 - Vademecum di buone pratiche formative per l'educazione permanente: una guida per le circoscrizioni comunali di Brescia per far evolvere il lungo elenco delle iniziative in percorsi di educazione permanente, accessibili a tutti e frutto di partnership fra diversi attori.
- 3 - Azione positiva per promuovere il volontariato nei contesti lavorativi: una campagna informativa che pro-

⁴ L'art. 118 della L. 388/2000 (come modificato dall'art. 48 della L.289/2002), ha previsto l'istituzione di Fondi paritetici interprofessionali nazionali, costituiti attraverso accordi interconfederali, stipulati tra le organizzazioni sindacali dei datori di lavoro e dei lavoratori maggiormente rappresentative sul piano nazionale, allo scopo di favorire lo sviluppo della formazione professionale continua.

muove il valore sociale dei volontari e diffusione di un depliant a tutti i lavoratori e le lavoratrici prossimi alla pensione per far conoscere lo sportello di orientamento al volontariato.

Complessivamente, il percorso indica che invecchiamento sociale e sviluppo di pratiche di conoscenza sono dati della realtà che mettono radicalmente in discussione quelle idee più tradizionali che concepiscono la vecchiaia come impedimento all'innovazione. I segnali di cambiamento sono già ampiamente presenti: le singole esistenze non sembrano aspettare il disco verde per avventurarsi verso nuove esplorazioni del proprio tempo, a maggior ragione quando è un tempo che aggiunge vita agli anni.

BIBLIOGRAFIA

Abburà L, Donati E. Ageing. Verso un mondo più maturo. Il mutamento delle età come fattore di innovazione sociale, Ires Piemonte, Collana "Quaderni di ricerca" n. 104, Torino 2004.
Balbo L. Il lavoro e la cura. Imparare a cambiare, Einaudi, Torino 2008.
Bauman Z. Vita liquida, Laterza, Roma 2008.
Delors, J. (1996). Learning: the Treasure Within. Paris, UNESCO.

BIBLIOGRAFIA CONSIGLIATA

Abburà L, Donati E. Nuovi cinquantenni e secondi cinquant'anni. Donne e uomini adulti in transizione verso nuove età, F. Angeli, Milano 2008.
Commissione delle Comunità Europee. Raccomandazioni del Parlamento Europeo e del Consiglio relativa a competenze chiave per l'apprendimento permanente, Bruxelles 2005.
Commissione delle Comunità Europee. Libro verde: "una nuova solidarietà fra le generazioni di fronte ai cambiamenti demografici", Bruxelles 2005.
Donati E. Articolazioni dei tempi di vita nella prospettiva di Ageing Society, in Economia & Lavoro, Anno XL, N. 1, Carocci Editore, Roma 2006.
INDIRE. National standards for adult education. Dossier for the seminar "Lifelong Learning", Benevento 2003.
MLPS, MIUR, CONF. DEI PRES. DELLE REGIONI E DELLE P. A., ISFOL, Rapporto nazionale sul processo di consultazione relativo al Memorandum europeo sull'istruzione e la formazione permanente, Roma 2001.
ONU. Division for Society Policy and Development, Towards a Society for All Ages, www.un.org/esa/socdev/ageing 2000.
Saraceno C. (a cura di) Età e corso della vita, Il Mulino, Bologna 2001.
Share, Health, Ageing and Retirement in Europe. First Results from the Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging (MEA) European Commission, 2005.
Supiot A. (a cura di) Il futuro del lavoro, Edizione italiana a cura di Paolo Barbieri ed Enzo Mingione, Carocci, Roma 2003.
UNESCO. Perspectives on Distance Education: Lifelong Learning and Distance Higher Education, Paris 2005.
UNESCO. Knowledge and Society, Unesco World Report, Paris 2005.