

Feeling old: An ageless emotion. A proposal to interpret the experiences of changing social roles and identities

Matteo Paoletti*, Vincenza Tomasello**

Abstract

In this article we explore the elderly state through two intervention experiences, within two different contexts in which the authors are professionally involved, that of school and that of active employment policies. In the two cases the "elderly" are very different in age. In the first case the "elderly person" is 17 years old; in the second there is a 33-year-old and a 60-year-old man. In fact, the experience of feeling elderly is explored, regardless of chronological age. From this point of view, the elderly state is not necessarily and exclusively related to a linear conception of the psychophysical development of the individual. Here we consider, for the definition of the elderly state, the importance of the relationship between the individual, his contexts of belonging, the social representation within which a person becomes elderly. Problems concerning the desocialization experienced by clients of the clinical psychology intervention will be considered when one experiences a change in one's social role, or because one moves towards an exclusion from social relationships within which one can share a third thing, as it has been conceptualized by Renzo Carli, or if he is out of it and tries to get back into it. The workplace will be considered in particular. In the case of the young it is the transition from school to the world of work, in the other case of unemployed people looking for a job relocation.

Keywords: elderly as a social role; desocialization; seniors and work; old age as a feeling; psychoanalytic intervention with the elderly.

* Clinical Psychologist, PsyD student in Psychoanalytic Psychotherapy – Clinical Psychology and Analysis of Demand. E-mail: mmapaletti@gmail.com

** Psychologist and Specialist in Psychoanalytic Psychotherapy – Clinical Psychology and Analysis of Demand. E-mail: enza.tomasello@gmail.com

Paoletti, M., Tomasello, V. (2023). Sentirsi anziani: Un'emozione senza età. Una proposta per interpretare i vissuti di ruoli sociali e identità che cambiano [Feeling old: An ageless emotion. A proposal to interpret the experiences of changing social roles and identities]. *Quaderni di Psicologia Clinica*, 11(1), 75-84.. Retrieved from <http://www.quadernidipsicologiaclinica.com>

Sentirsi anziani: Un'emozione senza età. Una proposta per interpretare i vissuti di ruoli sociali e identità che cambiano

*Matteo Paoletti**, *Vincenza Tomasello***

Abstract

In questo articolo esploriamo lo stato anziano attraverso due esperienze di intervento, entro due differenti contesti in cui gli autori sono implicati professionalmente, quello scolastico e quello delle politiche attive per il lavoro. Nei due casi gli “anziani” hanno età molto diverse. Nel primo caso “l’anziano” ha 17 anni; nel secondo c’è un anziano di 33 e uno di 60 anni. Si esplora infatti il vissuto di sentirsi anziani, a prescindere dall’età anagrafica. In questa ottica lo stato anziano non è scontatamente ed esclusivamente in relazione con una concezione lineare dello sviluppo psicofisico dell’individuo. Qui si considera, per la definizione dello stato anziano, l’importanza del rapporto tra individuo, i suoi contesti di appartenenza, la rappresentazione sociale entro cui una persona diventa anziana. Saranno considerati problemi riguardanti la desocializzazione vissuta dai clienti dell’intervento psicologico clinico quando si vive un cambiamento del proprio ruolo sociale, o perché ci si avvia verso un’esclusione dalle relazioni sociali entro le quali si può condividere una cosa terza, così come è stata concettualizzata da Renzo Carli, o se ne è fuori e si tenta di rientrarvi. Sarà considerato in particolare l’ambito lavorativo. Nel caso del giovane si tratta del passaggio dalla scuola al mondo del lavoro, nell’altro caso di disoccupati in cerca di una ricollocazione lavorativa.

Parole Chiave: anziano come ruolo sociale; desocializzazione; anziani e lavoro; stato anziano come vissuto; intervento psicoanalitico con l’anziano.

* Psicologo Clinico, Specializzando in Psicoterapia Psicoanalitica – Intervento Psicologico Clinico e Analisi della Domanda. E-mail: mmapaoletti@gmail.com

** Psicologa Clinica e Psicoterapeuta, Specialista in Psicoterapia Psicoanalitica – Intervento Psicologico Clinico e Analisi della Domanda. E-mail: enza.tomasello@gmail.com

Paoletti, M., Tomasello, V. (2023). Sentirsi anziani: Un'emozione senza età. Una proposta per interpretare i vissuti di ruoli sociali e identità che cambiano [Feeling old: An ageless emotion. A proposal to interpret the experiences of changing social roles and identities]. *Quaderni di Psicologia Clinica*, 11(1), 75-84. Retrieved from <http://www.quadernidipsicologiaclinica.com>

Premessa

Siamo un allievo e una specialista SPS¹. SPS da diverso tempo si sta occupando di studiare e approfondire il tema Anziani attraverso un gruppo di lavoro e l'attivazione di seminari e laboratori, ai quali abbiamo contribuito e partecipato. Condividiamo entro questa comunità di studio e ricerca un modello psicoanalitico e psicosociale in cui la conoscenza dei processi collusivi orienta l'intervento con gli individui, i gruppi, le organizzazioni (Carli & Paniccia, 2002). Per una letteratura sul tema più ampia di quella che proporremo qui, rimandiamo a due contributi presenti in questo stesso numero di Quaderni (Fini, Nicolini, Pirrotta, Scala, & Tomasello, 2023; Paniccia, 2023).

La nostra esperienza professionale, di cui proporremo nel presente articolo due casi di intervento, avviene in due differenti contesti, all'interno dei quali proponiamo una declinazione di una funzione psicologico clinica e psicoanalitica, a partire da un'esplorazione del mandato sociale e delle culture locali che li caratterizzano²: uno di noi lavora come insegnante di sostegno in una scuola privata, l'altra come consulente orientatrice all'interno di un'agenzia per il lavoro. Entrambi i contesti si trovano sul territorio romano.

Come dicevamo, partecipiamo a un gruppo di lavoro che studia il tema Anziani, con l'obiettivo di conoscere chi sia l'anziano oggi, per poter elaborare una proposta di servizi volta a rispondere a una potenziale domanda espressa da persone che rientrano in tale definizione, come pure per orientare meglio chi già lavora con persone che si possono chiamare anziane.

Già all'inizio del lavoro, come gruppo di studio, ci si è resi conto che sovrapporre lo stato anziano alla terza e quarta età non era coerente con l'esplorazione che si voleva perseguire, attenta alle dimensioni simboliche ed emozionali che caratterizzano la persona anziana; abbiamo visto che dovevamo occuparcene come ruolo sociale, definito da specifiche simbolizzazioni emozionali condivise. L'ottica concernente lo sviluppo lineare dell'individuo, caratterizzato da successive fasi, prima di crescita, poi di decadenza sia biologica che di abilità di adattamento, sebbene incroci lo stato sociale di anziano, non risultava esaustiva e coincidente con la persona anziana di nostro interesse. Abbiamo capito che l'anziano di cui volevamo occuparci era una persona che vive di relazioni, ma che sta subendo un processo di desocializzazione in rapporto con l'età, che non è definito dalla sola età. Si può essere anziani anche prima dei sessantacinque anni, se un pensionamento precoce o la perdita del lavoro gettano la persona in uno stato di mancanza di identità sociale e non esserlo a ottanta, perché si vive ancora una vita sociale piena e attiva.

Ci si è posti dunque la questione di chi rientra nella definizione di anziano e, nell'ottica che proponiamo, di approfondire con questo articolo e anche di capire, chi si sente anziano oggi. In altri termini, pensiamo a persone definibili da tale ruolo sociale, che possono anche non rientrarvi anagraficamente, ma che condividono emozionalmente vissuti e problemi che abbiamo capito essere trasversali allo stato anziano, primo fra tutti quello della desocializzazione.

Entro tale categoria, perciò, abbiamo ritrovato persone che non avremmo pensato anziane. Aggiungiamo che, assunta questa ottica, le persone possono essere anziane in un contesto, e non esserlo in un altro.

Nelle due esperienze di intervento, quella in ambito scolastico e quella nel contesto delle politiche attive per il lavoro, abbiamo incontrato persone di età veramente molto diversa, con le quali è stato utile mettere in discussione il paradigma dello sviluppo individuale lineare, prima di tutto nelle nostre attese, nel nostro vissuto. Al contempo è stato importante riconoscere come eravamo in rapporto con loro, dal punto di vista del cambiamento di ruoli sociali attesi. In un caso si trattava del passaggio dalla scuola al mondo del lavoro; in un altro della ricerca di appartenenza al mondo del lavoro in quanto persone disoccupate in cerca di una ricollocazione lavorativa.

Nel più generale ambito dei processi di desocializzazione, ci soffermeremo in particolare sul rapporto tra persona e ambito lavorativo. Ci interessa perciò soffermarci su come l'appartenenza al mondo del lavoro, e il lavoratore come ruolo sociale, possano incrociare il vissuto dello stato anziano, per chi si trova in un momento di cambiamento in cui si vive una difficoltà a fare parte di una realtà lavorativa. Pensiamo al mondo del lavoro come contesto in cui è possibile condividere, entro una relazione fondata sullo scambio e la domanda di realtà, la cosa terza di cui parla Carli (2015).

¹ Studio di Psicosociologia di Roma, SPS (<https://www.spsonline.it/>).

² Per cultura locale si intende il processo collusivo proprio del contesto nel quale si interviene. Si definisce collusione la simbolizzazione affettiva nei confronti di uno specifico contesto, da parte delle persone che a questo contesto partecipano (Carli & Paniccia, 2002).

Come premessa ai nostri casi, ci sembra utile ripercorrere come si sta affrontando il tema del rapporto età – lavoro sia a un livello nazionale che europeo; come vedremo è presente una questione generazionale, spesso evocata all'interno delle politiche di *Age Management* e di contrasto all'*Age Discrimination*.

Age discrimination e Age Management

Il tema dell'invecchiamento demografico, e conseguentemente anche della forza lavoro, ha acquisito un'attenzione crescente nel contesto europeo proprio in ragione dei trend demografici, per cui si prospetta un'ulteriore crescita della popolazione over 65 anni e, per contro, una contrazione della quota di popolazione in età lavorativa (15-64 anni) (Pastacaldi, 2020).

Ripercorriamo alcuni passaggi significativi, facendoci aiutare da un rapporto sull'invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management redatto dall'Adapt (2021): nel 1983 l'ONU organizza la prima assemblea di carattere mondiale sul tema dell'invecchiamento e vara un piano internazionale, sancendo poi nel 1991 cinque principi per le persone anziane, quali indipendenza, partecipazione, tutela, autorealizzazione e dignità; nel 1989 la Commissione Europea elabora la Carta comunitaria dei diritti sociali fondamentali dei lavoratori, in cui inserisce due previsioni riguardanti l'autonomia e la dignità del lavoratore anziano e le relative misure di tipo previdenziale e pensionistico; nel 1993 viene istituito l'Anno europeo degli anziani e della solidarietà intergenerazionale, e nel Libro bianco delle politiche sociali del 1994 viene scoraggiata, all'interno del mercato del lavoro, qualsiasi tipo di discriminazione fondata sull'età; nel 1999 viene istituito l'Anno internazionale delle persone anziane e proposta la Comunicazione "Verso un'Europa di tutte le età. Promuovere la prosperità e la solidarietà tra le generazioni", mentre nel 2002 si registra la nascita dell'Osservatorio mondiale sull'invecchiamento e la sottoscrizione del Piano internazionale di azione di Madrid sull'invecchiamento (Mipaa). Più recentemente la Commissione economica per l'Europa delle Nazioni Unite (Unece) ha prodotto nel 2017 la Dichiarazione ministeriale di Lisbona sull'invecchiamento dal titolo "*A Sustainable Society for All Ages: Realizing the potential of living longer*" e nel 2019 ha elaborato il documento "*Combating ageism in the world of work*", individuando quattro ambiti di discriminazione in relazione all'età: selezione del personale, assunzione e impiego, ritiro dal lavoro e le relazioni interpersonali³ (Unece, 2019).

Tra il 2016 e il 2060, la quota delle persone over 65 crescerà dal 19,3% al 29,0% della popolazione totale. La percentuale di persone over 80 sarà più che raddoppiata, fino al 12,1%. Nello stesso periodo, la popolazione in età lavorativa (15-64 anni) nell'UE dovrebbe diminuire dell'11,6%. Poiché la crescita economica fino ad ora è stata in gran parte alimentata dalla crescita della forza lavoro, una forza lavoro più piccola potrebbe avere effetti negativi sull'economia e sui sistemi sociali europei (Adapt, 2021).

Nel Libro verde sull'invecchiamento demografico "Promuovere la solidarietà e la responsabilità fra le generazioni" l'Unione Europea individua l'esigenza di coinvolgere un maggior numero di persone all'interno della forza lavoro per perseguirne la crescita, considerato il calo della popolazione in età lavorativa, sottolineando l'importanza di favorire un incremento dell'occupazione dei lavoratori anziani e delle persone con disabilità (Commissione Europea, 2021). Nel 2019 la quota di persone disabili occupate, tra i 15 e i 65 anni, raggiunge il 31,3% contro il 57,8% delle persone senza limitazioni, nella stessa fascia di età (Istat, 2019). Il confronto con i dati europei mostra che in Italia la quota di lavoratori anziani occupata è minore di quella europea per tutte le fasce d'età, a eccezione degli over 65. Il dato italiano sulla percentuale di forza lavoro occupata over 65 è particolarmente interessante perché, nel decennio considerato, è quasi raddoppiato e ha superato i livelli europei, mentre in Europa si è registrata una lieve diminuzione. Le ragioni di quanto descritto sono da ricercarsi probabilmente anche nelle connessioni con le prestazioni pensionistiche e con i loro requisiti di accesso. Tuttavia i tassi di partecipazione al mercato del lavoro sono più bassi rispetto alla media degli altri paesi europei e gli effetti della pandemia da Covid-19 hanno fatto registrare indicatori particolarmente critici in particolare per quanto riguarda l'occupazione della componente femminile ma anche e soprattutto, dei giovani (Istat, 2020a).

³ È interessante ricordare che lo stigma e il rischio di ageismo viene condiviso dagli anziani con i giovani: "Globally, one in two people are ageist against older people. In Europe, the only region for which we have data, one in three report having been a target of ageism, and younger people report more perceived age discrimination than other age groups." (WHO, 2021, p. 16).

Attraverso diverse azioni, si è contribuito a innalzare l'età della forza lavoro occupata nelle aziende, prolungando le carriere lavorative, senza una riflessione organica sull'esigenza di mettere in atto efficaci strategie di ricambio generazionale tra i lavoratori, considerando anche le mutate esigenze di un mondo del lavoro in trasformazione, mentre si è privilegiato un ricambio fondato sulla concezione per la quale se i vecchi non escono, i giovani non entrano (Adapt, 2021). È un modello legato al ciclo tradizionale di vita: si studia, poi si entra in un'azienda e lì si cerca di rimanere fino alla fine. "La mobilità (poca) è riservata solo agli alti livelli dirigenziali. Appaiono evidenti, oggi, i limiti di questa impostazione" (Isfol, 2015, p. 29).

Le imprese si trovano (o si troveranno) a dover gestire con sempre maggior insistenza tematiche collegate alla salute dei lavoratori, all'insorgenza delle malattie croniche e alla sostenibilità di alcuni lavori anche in età avanzata. Dovranno inoltre fare i conti con carriere lavorative non solo più lunghe, ma anche maggiormente soggette al cambiamento e alle trasformazioni di ruoli, mansioni e competenze, grazie al progresso delle nuove tecnologie che sta continuando a cambiare il profilo di interi settori produttivi così come di alcuni lavori (Eurofound, 2020).

Tali questioni valgono tanto per i lavoratori anziani che per quelli disabili, spesso affrancati in quanto visti entrambi come soggetti fragili e deboli. In Italia vi sono almeno 304.000 alunni con disabilità che frequentano le scuole, con una crescita dell'1,7% negli ultimi 15 anni (Miur, 2022). Il nostro sistema assorbe meno di 9000 disabili con grado di disabilità pari o superiore all'80% al di sotto dei 40 anni, con importanti differenze regionali. Sembra che dei pochi che riescono a inserirsi in organizzazioni, molti ne escano precocemente, costituendo delle situazioni di forte marginalità sociale. In Italia le famiglie sono sfiduciate dal sistema di collocamento e rivolgono spesso la richiesta di fondi assistenzialistici (Andel, 2020).

L'UE è impegnata a dare attenzione all'occupabilità delle persone con disabilità. Nel 2010 la Commissione Europea ha pubblicato delle strategie per migliorare la situazione sociale ed economica delle persone con disabilità, evidenziando come problematico il tasso di disoccupazione delle persone disabili (Commissione europea, 2010). In Italia nel 2009 è stata istituita la professione del *Disability Manager*, introdotta con il "Libro bianco su accessibilità e mobilità urbana" a cura del tavolo Tecnico istituito tra Comune di Parma e Ministero del Lavoro, della salute e delle Politiche Sociali (Sidima, n.d.). Ma a tutt'oggi la figura non è regolamentata e non ha avuto particolare sviluppo nazionale.

Nel *policy framework* europeo hanno acquisito sempre maggiore rilevanza alcuni concetti chiave quali quelli di *active ageing*⁴ (invecchiamento attivo), di *solidarity between generations* (solidarietà intergenerazionale) e di *age-management* (le buone pratiche di gestione dell'età da attuarsi nei contesti di lavoro). L'Unione Europea con politiche di *active ageing* intende quelle azioni e quei programmi volti a mantenere la persona responsabile e attiva, nell'economia e nella società, lungo il corso dell'età e, in particolare, durante l'invecchiamento. L'invecchiamento attivo diventa dunque una strategia che si propone di fronteggiare la sempre maggior rappresentatività della fascia anziana nella nostra società, e di affrontare la questione delle scarse risorse per l'assistenza e la cura di persone in condizioni di fragilità (Osservatorio della salute, 2012).

Tuttavia, entrando nel merito degli interventi in materia da parte della legislazione nazionale, è stato evidenziato un certo immobilismo in quanto si rileva la presenza di leggi mirate, di volta in volta, a particolari ambiti, non inserite in un quadro di coordinamento generale, e senza che vi sia un piano nazionale sulle politiche di invecchiamento attivo (Istat, 2020b).

Le ultime riforme legislative in materia di attività di prevenzione e gestione del rischio sanitario, così come le norme sulla definizione e l'aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, considerano le persone anziane, concentrandosi tuttavia sulla necessità di assistenza nei loro confronti, senza considerare strategie di valorizzazione dell'anziano e delle sue capacità (Rospi, 2018). La normativa statale italiana si mostra ancora fortemente ancorata a una sovrapposizione dei concetti di anzianità, non autosufficienza, disabilità.

⁴ Una definizione dettagliata di *active ageing* è rintracciabile, già nel 2002, nell'"*Active ageing: a policy framework*" elaborato dalla World Health Organization (che nel 2016 lancia la Campagna globale per contrastare il fenomeno dell'ageismo), testo in cui l'invecchiamento attivo è definito come

il processo di ottimizzazione delle opportunità per la salute, la partecipazione e la sicurezza, al fine di migliorare la qualità della vita man mano che le persone invecchiano [...] L'invecchiamento attivo si applica sia agli individui che ai gruppi di popolazione. Permette alle persone di realizzare il proprio potenziale di benessere fisico, sociale e mentale durante tutto il corso della vita e di partecipare alla società secondo i propri bisogni, desideri e capacità, fornendo loro protezione, sicurezza e cure adeguate quando necessitano di assistenza. (WHO, 2002, p.12).

Ad oggi hanno ancora grande rilevanza, in maniera problematica, politiche che vedono le persone anziane e con disabilità più sotto l'aspetto della fragilità che non della valorizzazione delle risorse, in un'ottica orientata alla sostenibilità del lavoro. Sul concetto di *sustainable work* Eurofound insiste sull'importanza della trasformazione del lavoro per eliminare i fattori che scoraggiano o impediscono ai lavoratori di restare o entrare nel mondo del lavoro, prendendo in considerazione anche circostanze individuali che possono cambiare nel corso della vita (Eurofund, 2014).

Due esperienze di intervento che incrociano età molto diverse con il vissuto di sentirsi anziani

Proponiamo due esperienze di intervento in cui abbiamo incontrato il vissuto di sentirsi anziani, con l'ipotesi che lo stato anziano sia più un problema di desocializzazione che una questione anagrafica, e che sia in relazione al sentimento di appartenenza a contesti produttivi di socializzazione e ai loro cambiamenti nell'attualità.

Il mondo del lavoro si è costituito, in un'ottica capitalista e liberista, scindendo produttività e condivisione. Prevale una mitologia del progresso sovrapposto al consumo, e una cultura della possessività avida, che immagina individui bramosi di soddisfare i propri bisogni e le proprie pulsioni per esprimersi: è il singolo che oppone la propria autonomia ai sistemi di appartenenza.

Se il progresso entro tale cultura pensa a un cambiamento individualista, scisso dalle relazioni, qui proponiamo la possibilità di pensare a un'appartenenza produttiva; pensiamo a un'integrazione tra le relazioni e il cambiamento, tra appartenenza e creatività (Bucci & Giuliano, 2018). Se il sistema di appartenenza non ha un prodotto, diventa un sistema familistico il cui esito consiste solo nel perpetuarsi della relazione stessa; se invece un sistema è orientato a un prodotto, può costituirsi come contesto in cui ci si riconosce, costruendo un'identità sociale (Carli, 2011). L'anziano, letto come categoria emozionale e non come fatto cronologico, è colui che sente di non essere inserito in un contesto d'appartenenza produttivo, per cui è alto il rischio di un ritiro in sé stessi, espropriati della propria emozionalità e del poter desiderare.

Intervento in un liceo artistico privato, come insegnante di sostegno⁵

Lavoro come professore di sostegno in un liceo artistico privato. Uno dei casi di cui mi occupo è quello di Gianni. Gianni è un giovane di 17 anni, con diagnosi di disturbo dello spettro autistico con disabilità intellettiva lieve. La preside della scuola, durante un colloquio introduttivo, me lo descrive come impossibilitato a seguire la didattica, visto il ritardo. Aggiunge che però Gianni non crea nessun problema; anzi, è tranquillo. Mi rapporto con la famiglia di Gianni; chiedo ai genitori della sua storia scolastica e dei rapporti con il vecchio insegnante di sostegno. Li interrogo anche sulle loro attese. I genitori mi fanno intendere che non hanno attese di particolare istruzione, poiché sono ben consapevoli dei limiti di Gianni, ma desiderano che a scuola "sia contento".

Traduco queste richieste nel desiderio che Gianni senta di appartenere al contesto scolastico. Nel tempo noto che Gianni, pur nel suo ritardo cognitivo e nei suoi modi e discorsi infantili, è integrato nella scuola. Fa lavori diversi dagli altri, ma ha tanti rapporti con ragazzi e professori anche delle altre classi, che si fermano a parlare con lui. Soprattutto con gli uomini però; perché, a suo dire, le donne fanno invecchiare. Man mano che conoscerò Gianni, capirò come il suo sviluppo, anche sessuale, lo metta in grande difficoltà: che rapporto potrà avere con una donna? Gianni ha l'idea fissa, il timore che lui stesso o gli altri invecchino. Cerca peli bianchi nella mia barba e tenta di coprirli con gli altri, perché non vuole che io invecchi e muoia. Ferma gli insegnanti più anziani nei corridoi, cercando di convincere sé stesso e loro che rimangono comunque sempre giovani; in ogni caso lui con una pozione magica li potrà far ringiovanire. Dice che vuole farsi dei tatuaggi. Gli domando se è perché i tatuaggi non vanno mai via, lui risponde di sì. Non desidera più festeggiare i suoi compleanni, fantasticando che questo fermi il tempo, così da non raggiungere mai i 18 anni. Sembra che desideri che nulla cambi, soprattutto vorrebbe fermare il suo sviluppo verso l'età adulta.

Colgo la forte angoscia che ha Gianni pensando all'avvenire, preso dal timore di rimanere solo, senza famiglia (i suoi invecchieranno, moriranno), senza amici, senza sessualità, senza contesti a cui senta di appartenere. Ha

⁵ Questa parte dell'articolo è a cura di Matteo Paoletti.

17 anni, presto sarà fuori dalla scuola dove ha tante relazioni e tanti rapporti, dove è riuscito a essere accettato da molti. Indago presso la famiglia: quando Gianni è a casa, è molto spesso solo, c'è soltanto un giovane vicino di casa con cui di tanto in tanto si vede.

Anche un giovane di 17 anni può viverci come anziano, pensando che presto lo sarà, quando la scuola finirà e lui non avrà altri contesti in cui stare, se non quello familiare, a termine, con l'incombere dell'età sempre più anziana dei suoi. Non pensa al lavoro. Del resto il rischio di inoccupazione per giovani con disabilità mentale, come vedevamo, è molto alto. Pochi riescono a inserirsi in contesti lavorativi, e ancora meno sono quelli che lo fanno in ambiti a cui sia desiderabile appartenere.

Il mio intervento con Gianni si è concentrato sul supportarlo a costruirsi nella scuola un contesto di vita in cui possa desiderare, avere rapporti e sentire di appartenervi. Ho mediato il rapporto tra docenti, studenti e Gianni, permettendo che si condividesse un senso circa l'aver rapporti con lui. La pittura con l'acrilico, l'ideazione di vestiti, attività rintracciate insieme a me come stimolanti per Gianni, e in cui lui riesce a essere competente, fanno sì che i professori siano interessati a seguirlo. Nel corso dei mesi Gianni è riuscito a costruire un discreto numero di rapporti, e anche persone che inizialmente erano imbarazzate o intimorite nella relazione con lui, ora riescono a starci. Ci sono ancora altri due anni di liceo, ma chiaramente questo percorso avrà il suo termine, e finita la scuola, come in molti casi di disabili mentali, il rischio è che venga segregato in un istituto o nella famiglia.

Intervento in una agenzia per il lavoro, come consulente orientatrice⁶

Collaboro da sette anni con un'agenzia romana per il lavoro e la formazione, che si occupa di politiche attive per il lavoro (PAL). Tra queste c'è il Contratto di Ricollocazione, misura rivolta a residenti nella Regione Lazio, disoccupati e/o inoccupati, a rischio di marginalizzazione e difficoltà di inserimento nel mondo del lavoro; l'obiettivo è quello di affiancare il cittadino nella ricerca di una nuova occupazione. Da bando, i percorsi di ricollocazione vengono pensati come un sistema sinergico pubblico-privato. Il presupposto è l'integrazione dell'esperienza e del ruolo dei Centri per l'Impiego (CPI) da un lato, dall'altro delle competenze di operatori privati, esperti nei servizi per il lavoro. Le persone che vogliono aderire si iscrivono online tramite un portale. Poi vengono convocate dal CPI che, dopo una verifica dei requisiti di accesso, le prende in carico e le supporta nella scelta del soggetto privato accreditato che le seguirà durante un percorso di 6 mesi. Il contratto che dà avvio al percorso viene stipulato dal cittadino sia con il Centro per l'impiego, sia con il soggetto privato accreditato che ha scelto. La misura prevede che l'Agenzia per il lavoro costruisca un percorso personalizzato di accompagnamento per ogni utente, al fine di favorirne il reinserimento nel mondo del lavoro. L'obiettivo definito dall'Avviso Pubblico è la sottoscrizione, da parte dei destinatari dei percorsi, di un contratto di lavoro a tempo indeterminato o a tempo determinato di almeno 6 mesi, oppure l'apertura di una partita Iva e l'emissione di una prima fattura. I percorsi sono costituiti da una prima fase di orientamento, e una seconda di accompagnamento al lavoro, che potrà essere di tipo subordinato o autonomo. Sono previsti incontri di gruppo e colloqui individuali; vi è la possibilità di integrare i percorsi con azioni di formazione o tirocinio. Dal 2015 (anno di avvio di questa specifica misura di PAL) c'è stata una modifica del target a cui la misura si rivolge. Il Contratto di Ricollocazione Generazioni inizialmente era rivolto a persone nella fascia d'età 30-39 anni; poi tale limite è stato eliminato poiché non vi era un sufficiente numero di iscritti. Dopo l'eliminazione del limite d'età, è aumentata la partecipazione di persone dai 50 anni in su. Il caso che segue concerne un gruppo che ho incontrato nel 2021. Ho svolto come orientatrice degli incontri di gruppo con persone dai 30 anni in su.

Federico, 60 anni, ha una esperienza più che ventennale nella verniciatura industriale; dice che le aziende non investono nel rapporto, se ne prevedono una fine a breve termine, data dall'andare in pensione; inoltre, il mercato del lavoro del suo settore lo rifiuta perché ha troppa esperienza. Federico è in una situazione economica molto precaria, viene ospitato da una persona amica in un paesino a sud di Roma, ma si dice non più disposto ad accettare lavori poco dignitosi.

Marco, 33 anni, intraprende una formazione giuridica e fa esperienza professionale in Svizzera; è ritornato in Italia dopo una decina di anni. È molto scoraggiato: le aziende scelgono il basso costo, non vogliono persone formate e con esperienza, preferiscono giovani da pagare molto meno. Emerge un conflitto generazionale:

⁶ Questa parte dell'articolo è a cura di Vincenza Tomasello.

fallisce l'accordo per il quale l'anziano forma il giovane, in un'ottica di apprendimento e sviluppo lineari della persona e delle organizzazioni lavorative.

Il mio intervento si è focalizzato sul cogliere questi vissuti, che accomunavano le persone e permettevano loro di capirsi. Le età erano diverse, ma si condivideva il vissuto di sentirsi tagliati fuori dai contesti produttivi da una cultura del mercato del lavoro per la quale esperienza e competenza sono sottovalutate, sia che ce l'abbia un trentatreenne, sia che ce l'abbia un sessantenne.

Stando al vissuto, Marco, un giovane di 33 anni, può diventare anziano. Quanto a Federico, 60 anni, in un contesto produttivo coerente con la sua competenza è anziano cinque anni prima dell'ingresso ufficiale nell'età anziana, molti di più se si accettano le revisioni che spingono avanti l'età in cui lo si diventa. Ma Federico non è più anziano quando smette di stare in un vissuto di passività rabbiosa e ripensa a un'iniziativa imprenditiva che ha avviato: si è reinventato come tutto fare, poiché è competente nei lavori manuali e specialmente di idraulica. Si è fatto dei biglietti da visita e ha sviluppato con il passaparola una piccola rete di rapporti; lì non si sente anziano. Questa emozione vitale colpisce Marco, che inizia a ripensarsi.

Riflessioni finali

Abbiamo proposto che lo stato anziano, letto come categoria emozionale e non secondo il paradigma dello sviluppo lineare, psicofisico, dell'individuo, è proprio di chi sente di non essere inserito in un contesto d'appartenenza produttivo, di chi vive un processo di desocializzazione. Si tratta di persone la cui parola non conta, non viene ascoltata, di persone senza potere di partecipazione nella relazione sociale. Entro il processo di desocializzazione, si è spinti a occupare un posto marginale a cui si è destinati da altri, sperando di non essere espulsi del tutto da ogni rapporto sociale. Questa categoria emozionale ha orientato la lettura delle esperienze di intervento che abbiamo proposto. Pensiamo possa essere una utile chiave interpretativa per sviluppare interventi psicoanaliticamente orientati, per fare proposte e trattare una potenziale domanda di persone che si trovano a vivere lo stato anziano. Pensiamo al costruire setting entro i quali tali vissuti di desocializzazione possano essere trattati, recuperando risorse per valorizzare rapporti e pensare una progettualità desiderante. La possibilità di esprimere tramite la parola e la condivisione le emozioni che connotano il vissuto di essere anziani, consente di de-reificarlo e di trattarlo come un vissuto, appunto. Tale ottica, questo modo di vedere lo stato anziano, li pensiamo utili per chi subisce processi di desocializzazione, ma anche per tutti i professionisti che operano con persone che li subiscono. Per noi non è stato né semplice né immediato passare dalla reificazione dell'anziano al recuperare il vissuto dello stato anziano. Il vissuto può essere pensato, interpretato, i problemi si vedono sotto altre, più articolate prospettive, si recupera una relazione tra mondo interno e stati della realtà esterna. Si possono interrompere le dinamiche collusive che negano ogni conoscenza della realtà, quindi gli agiti violenti: ad esempio, che Gianni sia "tranquillo", ovvero che non intralci l'andamento scolastico, e che il resto – tutta la sua vita emozionale - si possa ignorare.

Bibliografia

- Adapt, (2021). *Invecchiamento della forza lavoro e pratiche di age-management nella cooperazione sociale del territorio di Bergamo* [Aging of the workforce and age-management practices in social cooperation in the Bergamo area]. Retrieved from https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/59755/mod_resource/content/0/2021_age_management.pdf
- Andel, (2020). *Inclusione lavorativa disabili* [Disabled work inclusion]. Retrieved from https://andelagenzia.it/wp-content/uploads/2021/02/Report_ANDEL.pdf
- Bucci, F., & Giuliano, S. (2018). Come sta cambiando il significato culturale del lavoro: Dal mito individualista del progresso a nuove forme di integrazione tra appartenenza e creatività [Changes in the cultural meaning of work: From the individualist myth of progress to new forms of integration between belonging and creativity]. *Rivista di Psicologia Clinica*, 2, 34-51. doi:10.14645/RPC.2018.2.732

- Carli, R. (2011). Divagazioni sull'identità [Digressions on identity]. *Rivista di Psicologia Clinica*, 2, 10-17. Retrieved from <http://www.rivistadipsicologiaclinica.it/ojs/index.php/rpc/article/view/188/259>
- Carli, R. (2015). Perché si va dallo psicologo clinico: Ripensando all'analisi della domanda [Why people turn to clinical psychologist: Thinking over the analysis of demand]. *Rivista di Psicologia Clinica*, 1, 33- 44. doi: 10.14645/RPC.2015.1.536
- Carli, R., & Paniccia, R. M. (2002). *L'analisi emozionale del testo: Uno strumento psicologico per leggere testi e discorsi* [The emotional analysis of the text: A psychological tool for reading texts and speeches]. Milano: Franco Angeli.
- Commissione Europea (2010). *Strategia europea sulla disabilità 2010-2020: Un rinnovato impegno per un'Europa senza barriere* [European Disability Strategy 2010-2020: A renewed commitment to a Europe without barriers]. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0636:FIN:it:PDF>
- Commissione Europea (2021). *Libro verde sull'invecchiamento demografico: Promuovere la solidarietà e la responsabilità fra le generazioni* [Green paper on demographic ageing: Promote solidarity and responsibility between generations]. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0050&qid=1612255861795&from=IT>
- Eurofound (2014). *Sustainable work: Toward better and longer working lives*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1457en.pdf.
- Eurofound (2020). *Working Conditions in sector*. Retrieved from https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19005en.pdf
- Fini, V., Nicolini, M., Pirrotta, S., Scala, V., & Tomasello, V. (2023). Gli anziani: Una questione culturale. Riflessioni critiche sulla letteratura [The elderly people: A cultural issue. Critical reflections on the literature]. *Quaderni Di Psicologia Clinica*, 1, 5-20. Retrieved from <http://www.quadernidipsicologiaclinica.com>
- Isfol (2015). *L'age-management nelle grandi imprese italiane: I risultati di un'indagine qualitativa* [Age-management in large Italian companies: The results of a qualitative survey]. Retrieved from https://oa.inapp.org/xmlui/bitstream/handle/20.500.12916/2297/Isfol_FSE210.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Istat (2019). *Conoscere la disabilità* [Learn about disability]. Retrieved from <https://www.istat.it/it/files/2019/12/NOTA-STAMPA-RAPPORTO-DISABILITA.pdf>
- Istat (2020a). *Il mercato del lavoro 2020* [The job market 2020]. Retrieved from <https://www.istat.it/it/archivio/254007>
- Istat (2020b). *Invecchiamento attivo e condizione di vita degli anziani in Italia* [Active aging and living conditions of the elderly in Italy]. Retrieved from <https://www.istat.it/it/archivio/246504>
- Miur (2022). *I principali dati relative agli alunni con disabilità aa.ss. 2019/2020 - 2020/2021* [The main data relating to pupils with disabilities aa.ss. 2019/2020 - 2020/2021]. Retrieved from https://www.miur.gov.it/documents/20182/0/Gli+alunni+con+disabilit%C3%A0+aa.ss.2019-2020_2020-2021.pdf/dd6bc968-2a4a-a887-e61e-293333095ff5?version=1.0&t=1664209031873
- Osservatorio della salute (2012). *Libro Bianco La salute dell'anziano e l'invecchiamento in buona salute: Stato di salute, opportunità e qualità dell'assistenza nelle regioni italiane* [White Paper The health of the elderly and healthy ageing: State of health, opportunities and quality of care in the Italian regions]. Milano: Editore HPS.
- Paniccia, R.M. (2023). Editoriale [Editorial]. *Quaderni Di Psicologia Clinica*, 1, 1-4. Retrieved from <http://www.quadernidipsicologiaclinica.com>
- Pastacaldi, A. (2020). Il mercato del lavoro in Europa fra cambiamenti demografici e digitalizzazione. In D. Iodice (Ed.), *Gap intergenerazionale e solidarietà tra lavoratori* (pp. 15–31). [Intergenerational gap and solidarity among workers]. Retrieved from

https://moodle.adaptland.it/pluginfile.php/54717/mod_resource/content/1/2020_volume_solidarity_EBOOK.pdf

- Rospi, M. (2018). L'invecchiamento attivo della popolazione all'interno della coesione sociale tra generazioni: Gli strumenti della multilevel governance per nuovi sistemi di welfare. [The active aging of the population within the social cohesion between generations: The tools of multilevel governance for new welfare systems]. *Rivista AIC*, 3, 2018, 1-23. Retrieved from https://www.rivistaaic.it/images/rivista/pdf/3_2018_Rospi.pdf
- Sidima, (n.d.). *Disability Manager*. Retrieved from <http://www.sidima.it/disability-manager/>
- United Nations Economic Commission for Europe (2019). *Combating ageism in the world of work*. Retrieved from https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE-WG1-30.pdf
- World Health Organization (2002). *Active ageing: a policy framework*. Retrieved from <https://apps.who.int/iris/handle/10665/67215>
- World Health Organization (2021). *Global report on ageism*. Retrieved from <https://www.who.int/publications/i/item/9789240016866>