

UN RITRATTO DEI NUOVI SENIOR: GENERAZIONI A CONFRONTO

RICERCA

REPORT SETTEMBRE 2016

Indice

Introduzione

La Ricerca

I risultati principali della Ricerca

- Comparazione europea ed internazionale
- L'autoritratto dei senior
- La rappresentazione dei senior da parte delle altre generazioni
- Essere senior oggi: abbiamo un ritratto, ma l'identità è ancora sfuocata
- Reinterpretare e ricostruire l'identità dei Nuovi Senior
 1. *Motivazioni*
 2. *Aspettative e Sfide*
 3. *Cambiamenti individuali*
- Senior in prospettiva: dalle potenzialità all'azione
 1. *Atteggiamenti psicologici*
 2. *Generatività e Progettualità*
- I Nuovi Senior: alcune tipologie

Introduzione

È in corso una rivoluzione demografica, in tutto il mondo e in modo particolarmente accentuato in Italia, che sta avendo un impatto sulla società e sulla vita degli individui persino più dirompente dell'altra grande rivoluzione dei nostri tempi, quella tecnologica.

Si tratta di una rivoluzione che comporta una **reinterpretazione delle fasi della vita**, e con essa un cambiamento delle aspettative esistenziali delle persone, oltre ad un aggiornamento delle rappresentazioni sociali delle età che più ne sono coinvolte.

La rivoluzione in corso è **sia quantitativa, sia qualitativa**. Ha a che fare, sul piano quantitativo, con la maggiore longevità, l'invecchiamento della società e le migliori condizioni di salute anche in età avanzata. Ma ha pure a che fare, sul piano qualitativo, con gli stili di vita, i consumi, le aspettative personali, le rappresentazioni sociali e le nuove sfide poste alle generazioni che sperimentano i principali cambiamenti.



Modifiche importanti sul modo di vivere e interpretare nel quotidiano la propria età si stanno manifestando in vari momenti dell'esistenza. Ad esempio, i giovani stanno sperimentando una nuova condizione a cavallo tra l'adolescenza e la fase adulta. Ma le generazioni che massimamente sono protagoniste di questa trasformazione quantitativa e qualitativa sono quelle che una volta non si esitava a definire "anziane" – i sessantenni e i settantenni – e che oggi

invece necessitano non solo di nuove parole per rappresentarle, come "**senior**" o "**giovani anziani**", ma anche di una prospettiva completamente nuova per capirle.

Le differenze nelle storie di vita personali sono fortissime, ma alcune costanti si riconoscono. Sia pur in momenti che possono essere molto diversi da persona a persona, molto spesso tra gli over55 si cominciano ad intravedere segnali che preparano ad un passaggio dall'età propriamente adulta ad una fase successiva: eventi sul piano lavorativo, familiare o della salute sono spesso marcatori di questo inizio di passaggio. Ma l'approdo nella fase in cui si è veramente anziani è lontano da venire: anche nel periodo tra i 65 e i 75 anni, quando sicuramente non si è più in fase piena adulta, si sperimenta oggi una vita che, per abitudini, condizioni fisiche, consumi, aspettative, non rientra ancora in quella dei canoni tradizionali dell'anziano.

I senior sessantenni e settantenni sono quindi in una condizione di **esplorazione** di questa fase della loro vita, che non solo si presenta nuova rispetto al passato, ma che al momento non ha ancora dei modelli consolidati di riferimento e delle rappresentazioni sociali assestate.

È esattamente in questi anni che si sta definendo la nuova figura di senior e tanto i protagonisti di questa età, quanto il resto della società, si stanno interrogando sulle caratteristiche e sul ruolo di questa nuova fase della vita. Per questa ragione è fondamentale riconoscere qual è l'**autopercezione** che i senior hanno di se stessi e della propria età, quali aspettative vi ripongono, quanto ne sono soddisfatti, quali opportunità e timori vi associano. Allo stesso modo, per "costruire" la nuova figura del senior degli anni Duemila, è importante riconoscere quale ritratto ne fanno le altre generazioni, quali aspettative a loro volta hanno verso i senior e, in definitiva, quale **rappresentazione sociale del senior** sta emergendo.

La Ricerca

La Ricerca di cui nel presente rapporto si presentano le principali conclusioni è stata svolta esattamente con l'intenzione di identificare il ritratto emergente dei senior di oggi.

Promosso, guidato e realizzato dall'**Associazione Osservatorio Senior** e dal **Laboratorio TRAIL dell'Università Cattolica**, il Progetto di Ricerca, svoltosi tra settembre 2015 e settembre 2016, si è focalizzato sulla "percezione dei senior", intesa sia come immagine che i senior hanno di se stessi, sia come rappresentazione sociale dei senior.



In particolare, sono stati esplorati i seguenti **aspetti tematici**:

- Le omogeneità e le differenze tra la percezione che le altre generazioni hanno dei senior, la percezione che i senior hanno di se stessi e la realtà oggettiva
- La motivazione, le aspettative e gli atteggiamenti delle persone in uscita dal mondo del lavoro per ragioni di età e in transizione verso la pensione
- La rappresentazione che le persone senior e la loro rete sociale fanno della propria storia di vita e del proprio futuro.

con una particolare attenzione alle **dimensioni**:

- Capacità fisiche e condizioni di salute
- Capacità lavorative e motivazioni di lavoro
- Relazioni affettive

Più precisamente, il Progetto di Ricerca si è posto i seguenti **obiettivi**:

- Identificare le maggiori differenze e omogeneità di percezione tra i senior di oggi e le altre fasce di età, con riferimento alla stessa popolazione senior
- Individuare gli aspetti positivi di auto percezione dei senior, da valorizzare e comunicare
- Individuare gli aspetti di maggior distanza di percezione tra le generazioni sui quali è più necessario un miglioramento della comunicazione intergenerazionale
- Individuare quali sono le aspettative degli stessi senior riguardo alla loro salute e ai loro stili di vita, riguardo all'attività lavorativa e riguardo alle relazioni affettive
- Individuare qual è la rappresentazione sociale che viene fatta delle persone di età senior e quindi quali sono le aspettative nei loro confronti da parte delle altre generazioni e dei loro stakeholders sociali (comunità di appartenenza, famiglie, aziende se ancora lavorano, ecc)
- Comprendere quale rappresentazione sociale del Senior si sta consolidando e quali sono gli aspetti sui quali invece vi è maggior distonia e divergenza di opinioni.

L'**impianto** di Ricerca si è articolato in una parte quantitativa e tre parti qualitative, da cui sono scaturiti sia quattro output specifici, sia conclusioni comuni, qui riportate.

Le quattro sezioni in cui si è articolata la Ricerca sono state coordinate in un'unica "cornice" comune (ipotesi di ricerca, dimensioni analizzate, riferimenti di letteratura comuni) e con conclusioni integrabili. Peraltro, ogni sezione della Ricerca ha prodotto un proprio output specifico.

La **parte quantitativa** (a cura di Alessandro Rosina e di Valeria Bordone) ha consentito, grazie ad approfondimenti sui dati provenienti dall'indagine "Non mi ritiro" promossa dall'Università Cattolica, di ottenere evidenze sulla percezione dei senior rispetto al sentirsi anziani, con riferimento alla fascia di età 65-74 anni e su base nazionale. In questa stessa sezione della Ricerca è stato anche possibile esprimere dei confronti con riferimento alle classifiche internazionali sull'ageing e ad approfondire la dimensione dell'impegno dei senior sul fronte "culturale".

Titolo di questa sezione della Ricerca: "I nuovi Senior. Nonni felici e culturalmente cre-attivi. Analisi quantitativa".

La **parte qualitativa** si è invece articolata in tre iniziative:

- "Percezione dei senior da parte di tre fasce di età" (a cura di Valeria Bistulfi)
Questa parte di Ricerca ha indagato, attraverso interviste individuali semi-strutturate svolte in varie città italiane, come i Senior tra i 55 e 75 anni percepiscono se stessi e come questa fascia di età sia percepita dai giovani 25-35enni, ma anche dalle persone over80. E' stato possibile, in questo modo, individuare omogeneità e differenze di percezione tra le varie fasce di età riguardo alla generazione senior.
- "Motivazioni e atteggiamenti delle persone in uscita dal lavoro e aspettative sociali nei loro confronti" (a cura di Silvio Ripamonti).
Questa parte della Ricerca ha indagato, attraverso interviste individuali semi-strutturate svolte in area lombarda, le motivazioni e le aspettative dei Senior tra i 55 e i 64 anni che sono usciti di recente, o stanno per uscire, dal mondo del lavoro (neo pensionati, persone che avviano una "seconda carriera", persone a fine carriera); inoltre, attraverso ulteriori interviste individuali a familiari, amici, colleghi di lavoro, capi, colleghi di associazione, dei senior già intervistati, è stato possibile individuare anche le aspettative e la rappresentazione che viene fatta dagli "stakeholders sociali" di questa popolazione.
- "Piccoli e grandi ritratti" (a cura di Silvia Ivaldi e Giuseppe Scaratti)
Questa parte della Ricerca è stata dedicata, attraverso interviste in tre scuole milanesi fatte da nipoti tredicenni a se stessi e ai loro nonni e svoltesi con l'assistenza dei loro insegnanti, alla raccolta di storie e trame di vita dei senior.
E' stato possibile fare una ricognizione dei significati che le persone coinvolte attribuiscono al loro percorso esistenziale di invecchiamento, individuare pratiche e concrete esperienze di interpretazione delle proprie traiettorie, comprendere l'immagine che generazioni molto giovani costruiscono rispetto alla traiettoria di invecchiamento delle generazioni più anziane.

Per quanto riguarda l'**organizzazione** del Progetto di Ricerca:

- il Team di Ricerca è stato composto da: Valeria Bistulfi, Isabella Cecchini, Silvia Ivaldi, Enrico Oggioni, Silvio Ripamonti, Arianna Rolandi, Alessandro Rosina, Giuseppe Scaratti, Gian Piero Scilio
- il Team guida da: Enrico Oggioni, Alessandro Rosina, Giuseppe Scaratti
- Coordinatore del Progetto di Ricerca: Enrico Oggioni.

I risultati principali della Ricerca

Dopo alcuni dati di inquadramento internazionale sull'invecchiamento della popolazione, verrà proposto il ritratto dei senior emerso, che tiene conto innanzitutto di come si dipingono e si vedono gli stessi protagonisti di questa età, confrontato poi con l'immagine che ne hanno sia le altre generazioni, sia i loro principali "stakeholders sociali".

Saranno poi evidenziate motivazioni e aspettative dei senior, insieme alle richieste che sono loro poste dal contesto in cui vivono. Le une e le altre permetteranno di comprendere quali sono le principali sfide che i senior "esploratori" di oggi devono affrontare.

Infine, verranno proposte alcune considerazioni sulla dotazione di capacità psicologiche utili ai senior per affrontare la nuova fase di vita, oltre ad alcune tipologie di senior.

Comparazione europea ed internazionale

In Italia al 1° gennaio 2016 i residenti over55 erano oltre 21 milioni, di cui **oltre 14 milioni** (per l'esattezza 14.288.446) **tra i 55 e i 74 anni** (fonte Istat).

La popolazione dei senior (tra i 55 e i 74 anni) risulta ormai aver superato quella dei giovani-adulti (15 - 34 anni) di oltre un milione e mezzo di persone e si prevede che il divario sarà di circa 5 milioni al 2030.

Nel confronto internazionale, l'Italia si caratterizza per essere un Paese:

- **con un processo di invecchiamento della popolazione più accentuato:**
 - o l'aspettativa di vita è di circa 80 anni per gli uomini e 85 per le donne, 2 anni in più rispetto alla media europea
 - o la percentuale di over 65 è pari al 21%, 3 punti percentuali oltre la media europea
- **a circa metà classifica nelle indagini internazionali** che misurano la qualità della vita, l'invecchiamento attivo e la percezione di benessere dei senior:
 - o indagine europea Active Aging Index, che misura fattori quali il tasso di occupazione, il grado di partecipazione nella società, la capacità di vita indipendente e la capacità di invecchiare attivamente
 - o <http://www1.unece.org/stat/platform/display/AAl/Active+Ageing+Index+Home>
 - o indagine internazionale Global Age Watch, che considera 96 Paesi e che utilizza come indicatori il livello e la sicurezza del reddito disponibile, le condizioni di salute e l'aspettativa di vita, le capacità personali di lavoro e culturali, le condizioni sociali e ambientali favorevoli <http://www.helpage.org/global-agewatch/>
- **con maggiore solidarietà intergenerazionale all'interno** della famiglia, più ridotto tasso di istituzionalizzazione degli anziani e più bassa percentuale di chi vive da solo senza familiari vicini <http://ec.europa.eu/eurostat/cache/infographs/elderly/index.html>
- **con più carenti politiche pubbliche a favore dell'invecchiamento attivo** e meno servizi di assistenza agli anziani non autosufficienti
 - o [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Expenditure_on_care_for_the_elderly,_2012_\(%25_of_GDP\)_YB15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Expenditure_on_care_for_the_elderly,_2012_(%25_of_GDP)_YB15.png)

L'autoritratto dei senior

“L'età non è quanti anni hai ma quanti anni ti senti” scriveva Gabriel Garcia Marquez nel suo ultimo romanzo.

L'invecchiamento non è un processo che si svolge solo a livello individuale e biologico, ma è simbolicamente e socialmente costruito.

Ad esempio, la parola “anziano” tradizionalmente non ha inteso solo denominare le persone oltre una certa età, ma ha storicamente portato con sé una serie di significati ormai definitivamente associati al vocabolo: l'anziano è inteso come un soggetto non attivo, a riposo, malato o in cattiva salute, dipendente dall'aiuto degli altri, associabile spesso alla condizione di pensionato e di nonno.



In quest'ottica, le prime domande chiave da porre ai senior per capire come percepiscono se stessi sono: quanto ti senti anziano e quanto ritieni di essere considerato anziano? E quali sono gli eventi e le condizioni che ti fanno pensare ad un salto nel processo di invecchiamento, cioè le situazioni a partire dalle quali inizi a sentirti anziano?

La prima evidenza della ricerca è che **i senior non si sentono anziani.**

Sicuramente **non ci si sente anziani tra i 55-64enni, ma neppure tra i 65-74enni**: infatti solo il 15,3% degli uomini e il 28,8% delle donne di quest'ultima fascia di età dichiara di sentirsi (abbastanza o molto) anziano.

Il 43,9% dei 65-74enni uomini non si sente anziano per nulla e il 40,7% solo un po', a fronte rispettivamente del 37,6% e del 33,7% delle loro coetanee donne.

Le differenze di genere sono dunque piuttosto accentuate - **le donne di questa età si sentono più anziane dei loro coetanei maschi.** I motivi possono essere vari: vi è nel genere femminile maggiore sensibilità e attenzione all'aspetto fisico, maggior senso di insicurezza riguardo alla propria condizione (comune anche ad altre fasi della vita), inoltre le donne sperimentano effettivamente peggiori condizioni di salute nonostante la maggiore longevità.

Quanto ci si sente e si è considerati anziani

	Ti senti anziano?		Pensi che gli altri ti considerino anziano?	
	Uomini	Donne	Uomini	Donne
Per nulla	43.9	37.6	30.0	27.5
Un po'	40.7	33.7	41.1	32.0
Abbastanza	13.0	23.8	25.2	35.9
Molto	2.3	5.0	3.7	4.5
N	437	463	436	462

La maggioranza delle persone della fascia di età 65-74 anni ritiene che anche “gli altri” non li considerino anziani, ma con dati meno favorevoli rispetto alla percezione che i senior hanno di se stessi: infatti, “solo” il 71,1% degli uomini, e il 59,5% delle donne, ritiene che gli altri non li considerino anziani per nulla o che li vedano come tali solo “un po”.

Dunque, in generale non ci si sente anziani e anche “gli altri” confermano questa immagine, ma allo stesso tempo si ha l'impressione di **sentirsi in condizioni migliori (e probabilmente con potenzialità maggiori) rispetto a quanto gli altri sono disposti a riconoscere.**

In altre parole esiste uno scenario in grande cambiamento rispetto alla percezione della condizione dei senior, che però è più lento nella società rispetto a quello che gli over 65 sentono di vivere nella propria quotidianità.

Ma in quali occasioni le persone iniziano a sentirsi anziane? A cosa viene associato il proprio invecchiamento?

In quale occasione ha iniziato a sentirsi anziano
(per chi ha risposto di sentirsi molto o abbastanza anziano)

	UOMINI	DONNE
Pensione	37,3	16,5
A 65 anni	13,4	14,3
Problemi fisici	34,3	45,9
Diventato nonno	4,5	3,8
Diventato Vedovo/a	3	12,8
Morte genitori	1,5	5,3
Altro	6	1,4
Total	100	100

Bisogna innanzitutto **sgombrare il campo dall'ipotesi che sia l'età anagrafica** (ad esempio la candelina dei 65 o dei 70 anni) **che fa sentire anziano**.

Sempre con riferimento ai 65-74enni, solo il 13,4% degli uomini e il 14,3% delle donne che ha risposto di sentirsi molto o abbastanza anziano, inizia a sentirsi anziano quando compie 65 anni. Da questo punto di vista, **i 65 anni non sono quindi più una soglia rilevante**.

Ma **neppure la condizione di nonno**, che invece da sempre è associata nell'immaginario collettivo all'anziano, è uno status che porta con sé una sensazione di anzianità: infatti solo una



minima parte dei 65-74enni, il 4,5% degli uomini e il 3,8% delle donne che ha risposto di sentirsi molto o abbastanza anziano, inizia a manifestare questa sensazione quando diventa nonno. I dati insomma dicono che nei nuovi senior la figura del nonno si è liberata dalla accezione negativa tradizionalmente attribuita alla condizione anziana e il **diventare nonno è ormai un'esperienza densa di connotati positivi sganciati dall'invecchiamento**.

Non tutti gli eventi che segnano l'uscita dalla condizione adulta aumentano la percezione di sentirsi anziani. Quelli che corrispondono a qualcosa di nuovo, che espande esperienze e possibilità rispetto alla fase adulta, vengono letti come caratterizzanti una nuova fase della vita che non è più quella adulta ma nemmeno necessariamente anziana. Il diventare nonno è vissuto in questo modo. Viceversa, gli eventi che corrispondono ad una perdita accelerano l'arrivo del momento in cui ci si scopre anziani.

I cambiamenti e le transizioni che i senior sperimentano, a volte fin dai 55 anni, sono infatti di varia natura: alcuni sono normalmente vissuti positivamente e come un potenziale arricchimento (ad esempio: il tempo più autoregolato o la maggiore autonomia dei figli), in altri casi invece gli accadimenti della vita sono visti negativamente. Tra questi ultimi, **quelli che più incidono sulla sensazione di invecchiamento sono gli eventi che rappresentano una "perdita" per la persona**.

Quella anziana viene vista quindi sempre meno come un'età e sempre più come una condizione. Il pensionamento può avere, in questo senso, un impatto ambivalente. Chi vive la fine del lavoro come perdita si sente messo da parte e questo lo fa percepire anziano. Viceversa, chi sente di

essersi liberato dal vincolo del lavoro e con più tempo e possibilità di svolgere altre attività desiderate, non si vede come anziano. Le differenze di genere hanno un peso rilevante nell'interpretare gli eventi di acquisizione o perdita. Per il 37,3% degli uomini tra i 65 e i 74 anni nel sentirsi anziani è stato determinante proprio la **perdita del lavoro** (a fronte del 16,5% delle donne).

Per le donne della stessa età la percezione di anzianità è invece associata in un numero significativo di casi ad un **lutto**, in particolare alla perdita del coniuge (12,8% vs. il 3,8% degli uomini, sempre considerando chi ha risposto di sentirsi molto o abbastanza anziano).

Altra perdita rilevante che accelera l'entrata in condizione anziana è quella della salute e dell'autonomia.

E' così per il 34,3% degli uomini tra i 65 e i 74 anni e per ben il 45,9% delle donne della medesima fascia di età, che ha risposto di sentirsi molto o abbastanza anziano.

Non c'è dubbio che i progressi medici e di condizioni di salute sperimentati negli ultimi anni abbiano portato a poter godere a questa età di molte più opportunità che in passato, ma questi miglioramenti non hanno certo eliminato un progressivo "deterioramento fisico", né rischi di malattia grave, elementi che possono incidere in modo pesante sulla vita quotidiana dei senior.

Infine, si sente **più anziano chi perde progettualità e vede impoverirsi le rete di relazioni rispetto a quanto faceva nella fase adulta.**

Il benessere delle persone è anche benessere relazionale: senza dubbio chi mantiene e sviluppa anche da senior una rete familiare e una rete di relazioni ampia anche al di fuori della famiglia, ha più probabilità di godere di un miglior benessere complessivo. Viceversa, la solitudine sperimentata da parecchie persone durante l'invecchiamento è, come confermano i dati, uno dei fattori che maggiormente fa sentire ad una persona di essere anziano.

La percezione di anzianità è molto legata anche alla "noia" e all'"**assenza di progetti**".

Spesso, terminate le incombenze routinarie della fase di vita della piena maturità (in primis quelle lavorative e familiari) si affrontano situazioni di "vuoto" in cui è importante sia la capacità individuale di ristrutturare la propria quotidianità, sia la possibilità di accedere ad attività sociali e culturali. Chi non trova contesti favorevoli o non è in grado di mettere in campo le capacità necessarie, soffre di più di "noia" e di "assenza di progetti" e, a seguito di ciò, si percepisce arrivato in una condizione di anzianità.

Le evidenze che emergono dalle analisi quantitative sono confortate e rafforzate anche dalle indagini qualitative.

Allargando lo sguardo tanto ai 55-64enni, quanto ai 65-74enni, emerge un autoritratto dei nuovi senior che non solo rifiuta gli stereotipi tradizionali, ma che propone una figura inedita delle persone di questa età.

Con forza, pensando a se stessi e alla propria generazione, i nuovi senior **rifiutano l'immagine tradizionale dell'anziano a riposo, che tira i remi in barca, dipendente dagli altri e dalla società.** E' evidente, quando si parla con i senior di oggi, il ritardo culturale con cui vengono ancora spesso rappresentate queste fasce di età. Le rappresentazioni stereotipate offerte in gran quantità da media, istituzioni, imprese, associazioni di rappresentanza, appaiono lontane da come si raccontano i nuovi senior.

Nel raccontarsi, i nuovi senior riescono a profilare una nuova figura con alcuni tratti caratterizzanti. Innanzitutto, esprimono il forte **desiderio di essere attivi** (quindi esprimono un desiderio che va esattamente nella direzione contraria alla figura stereotipata dell'anziano), evidenziato nel racconto di cosa fanno oggi e di come si vedono nella loro attività quotidiana.

Infatti, i nuovi senior si descrivono come **impegnati e dinamici, ancora capaci di investire proprie energie ed emozioni.** Non è per nulla scontato che a questa età si sia pronti ancora ad investire, perché questo comporta una speranza di futuro vivibile e ciò fa pensare che tra i senior di oggi vi sia una buona consapevolezza di maggiore longevità.

L'investimento energetico ed emozionale, e a volte anche economico, viene posto soprattutto su due fronti: il fronte familiare e il fronte delle attività (siano esse lavorative o post lavorative).

Se si guarda a questo secondo fronte, quello delle **attività lavorative e post lavorative**, il primo dato significativo che emerge, in coerenza con i risultati quantitativi, è che la fine dell'attività lavorativa di sempre (il pensionamento) è sì vista come un momento importante che obbliga a riassetarsi sul piano delle abitudini, del portafoglio e dei vincoli, ma non è affatto interpretata come un momento di cesura prima del quale "si è in attività" e dopo il quale "non si è più in attività".

Si è "in attività" anche dopo il pensionamento, anche se in ambiti, con regole e su terreni che spesso sono diversi da quelli precedenti.



In particolare, i 55-64enni che stanno sperimentando questi cambiamenti o che li prefigurano, si dichiarano ancora nel pieno di una vita attiva, ma non fanno riferimento solo alle attività inerenti alla **sfera lavorativa** o professionale (che ovviamente hanno ancora un peso dominante per chi non ha interrotto il proprio percorso professionale), bensì anche ad attività che potremmo definire "para-lavorative" o "di piacere". Si tratta di attività che esulano dall'ambito lavorativo, anche se

ricalcano le attività che la persona svolge, o ha svolto precedentemente, a livello lavorativo e che si connotano come "**piacevoli e di autorealizzazione**", inerenti all'espressione di se stessi, delle proprie passioni, dei propri interessi.

In esse i senior probabilmente vedono un momento di riappropriazione dei propri spazi, un modo per fare ciò che si è dovuto tralasciare negli anni precedenti, presi dalla carriera, dagli impegni e dalle responsabilità familiari.

Le attività non lavorative citate come di autorealizzazione cui si dedicano i senior sono le più disparate. Si va dalle attività sportive per mantenersi in forma ed in salute (quali per esempio la corsa, la camminata, l'andare in palestra, nuotare, fare yoga, tiro con l'arco o ballare), al viaggiare verso destinazioni sia vicine sia lontane, alla cura e manutenzione della propria abitazione, fino al desiderio di investire le proprie energie nella propria crescita (leggere, frequentare corsi di attività artistiche, aderire ad associazioni culturali, iscriversi ad un'università della terza età, ecc).

Tra i fronti verso i quali i senior indirizzano sempre maggiori risorse personali vi è quello della **fruizione di servizi culturali** (teatri, musei, ecc), della "produzione creativa" (dipingere, scrivere, fare musica, ecc) e delle attività che comportano un dono e un sostegno ad altri, siano essi persone o associazioni (ad esempio, dedicare tempo gratuito ad associazioni, l'organizzazione di gruppi di acquisto solidale, il suonare all'interno di una banda, eccetera).

I nuovi senior dunque si dedicano alle attività lavorative di sempre finché vi sono le condizioni, ma quando affrontano la transizione verso una vita meno baricentrata sul lavoro continuano a impegnarsi in attività di tipo para-lavorativo, di piacere e di autorealizzazione. Non solo: l'assenza di un lavoro, quando non genera problemi economici e non è stata forzata, viene percepita come **opportunità** e come occasione per investire su altri fronti (famiglia, volontariato, interessi, passioni, ecc).

In definitiva, le attività lavorative o post lavorative cui a questa età ci si dedica sono tutte da leggere in un quadro in cui i senior desiderano essere attivi, **essere valorizzati, poter coltivare interessi e passioni, essere utili agli altri, essere ancora ingaggiati socialmente.**

Da questo punto di vista, si può sostenere che se non tutti vivono l'entrata in età senior come un "nuovo inizio", sicuramente i vissuti prevalenti propongono un'immagine di senior che **è ancora in cammino, con molte potenzialità ancora da spendere.**

L'altro fronte sul quale il senior di oggi pone il massimo investimento emotivo ed emozionale è quello della **famiglia**.

La fase di invecchiamento, nel vissuto dei senior, coincide anche con un ritrovato valore e significato attribuito alla famiglia, che torna ad avere – se mai l'ha perso - un ruolo centrale: a tal punto che **le relazioni di fatto più importanti appaiono in primis quelle familiari.**

La famiglia non è necessariamente l'ambito nel quale trovano realizzazione le nuove motivazioni dei senior, ma è sicuramente uno degli ambiti ai quali il senior dedica più tempo, cura, energie ed affettività.

In una situazione come quella attuale italiana, in cui il cinquanta – settantenne si trova inserito in una catena generazionale in cui possono essere presenti figli non ancora autonomi sul piano economico e abitativo, nipoti da accudire part time o full time e genitori ottantenni, novantenni o centenari sempre meno autosufficienti, non si fa fatica a capire che il ruolo del senior diventa determinante.

E infatti i senior **si considerano vero e proprio “perno familiare”**, capaci di dare sostegno emotivo, sostegno economico e caring quotidiano a figli, nipoti e genitori fragili. A ragione, i senior oggi **si vedono come soggetti indispensabili nell'ingranaggio familiare e nel supplire alle carenze del welfare.**



Anche quando i senior non sono parte di una famiglia tradizionale, spesso dedicano una significativa attenzione alla propria rete relazionale ed affettiva, fatta di amici, di parenti meno stretti, di colleghi con cui condividere molte esperienze. Che si sentano parte di un gruppo familiare o no, i Senior in maggioranza si riconoscono per lo più **inseriti in reti affettive solide**, anche se all'interno del gruppo dei Senior un segmento numericamente più marginale esprime segnali di **disagio derivanti da una sensazione di maggiore isolamento affettivo e sociale** (disagio rilevato più frequentemente negli over70, con situazioni familiari e/o lavorative meno soddisfacenti).

Con riferimento alla **salute**, i sessantenni e settantenni si considerano ancora per lo più in uno stato di salute che consente loro di essere **autonomi** e di non vedere particolarmente ostacolati i propri progetti.

A fronte di una serie di oggettivi miglioramenti (la maggiore longevità, il migliore stato di salute prolungato nel tempo, la maggiore prevenzione, le cure mediche più efficaci, l'attenzione alla cura di sé, della propria alimentazione e del proprio corpo) e a fronte per converso di un oggettivo processo di invecchiamento e deterioramento fisico che tutti sperimentano all'avanzare dell'età, prevale dunque la **percezione equilibrata** della maggioranza dei senior, i quali sono consapevoli dei limiti fisici dati dal loro invecchiamento ma, salvo malattie gravi, non vedono nel proprio fisico e nella propria salute una condizione inibente la propria quotidianità e i propri progetti.

A conferma di questa auto percezione equilibrata, va detto che, contemporaneamente alla percezione di poter continuare ad essere autonomi, i senior sessantenni e settantenni sono consapevoli di avere minori riserve di **energia** e di essere meno resistenti alla fatica, quindi si considerano impegnati in un **“dosaggio”** continuo di energie spese a fronte delle numerose attività da svolgere. Il tema delle “energie disponibili”, cioè la forza e l'energia psico-fisica per poter svolgere le proprie attività e realizzare i propri progetti, è sicuramente un tema rilevante per i senior. E' vero che l'energia che si ha a disposizione è collegata anche alla spinta motivazionale, ma un sessantenne non ha dubbi rispetto al fatto che neppure l'impegno più motivante può ridargli la stessa carica energetica di una volta. “Mi sento come un leone” può essere affermazione che capita ancora di ascoltare da un senior, ma immediatamente dopo viene la ponderazione di quanta energia davvero si ha a disposizione.

Un ultimo aspetto che completa l'autoritratto che i senior di oggi fanno di se stessi riguarda il modo in cui si vedono in quanto **generazione**.

Figli del boom economico e del boom demografico del dopoguerra del secolo scorso, generazione protagonista di rivolgimenti sociali e di innovazioni tecnologiche rivoluzionarie, beneficiari di un lunghissimo periodo di pace (quante generazioni possono dire di non aver mai visto una guerra?), in generale gli attuali sessanta-settantenni italiani si considerano una **generazione fortunata** che ha avuto, e che ha a tutt'oggi, opportunità e contesti favorevoli.

Come se la bacchetta della fortuna non smettesse di toccare chi fa parte di queste generazioni, anche nell'esplorare oggi la nuova fase di vita i senior riconoscono un **contesto favorevole** (ad esempio: maggiori informazioni che in passato sulla salute e sulle possibilità di autocura, facilitazioni e opportunità date dalle tecnologie, disponibilità economiche costruite in anni di crescita che consentono di attutire le ansie sul proprio futuro, ecc). E se le norme previdenziali più restrittive degli ultimi anni hanno suscitato molte rimostranze tra i senior che ancora non erano in pensione e cominciato a produrre qualche dubbio sulla solidità del proprio futuro, ciò non è ancora sufficiente per modificare la percezione complessiva di generazione fortunata.

La rappresentazione dei senior da parte delle altre generazioni

Nella corso della ricerca è stato chiesto con varie modalità a persone di altre generazioni che percezione hanno dei senior. Ai giovani 25-35enni e agli over80 è stato chiesto che immagine hanno dei 55-75enni. Metaforicamente, si è voluto comprendere la percezione che i "figli" 25-35enni hanno dei loro "genitori" senior, così come si è voluto capire che rappresentazione fanno gli over80 dei loro "figli" sessantenni.

Inoltre, un gruppo di giovanissimi tra i 12 e i 13 anni ha potuto sia intervistare i propri nonni per ricostruire attraverso le loro parole l'immagine attuale del senior, sia "intervistare se stessi" così da esprimere il modo in cui vedono il proprio nonno / la propria nonna.

Ebbene, la prima evidenza di questo confronto è che tanto i giovani 25-35enni, quanto i giovanissimi nipoti tredicenni, così come la generazione anziana degli over 80, hanno una **percezione dei senior per molti aspetti vicina a come i senior stessi si rappresentano**.

Intanto, **anche per le altre generazioni la definizione del 55-75 come anziano non tiene più**. Nonostante, curiosamente, il 65-74enne pensa invece che gli altri lo vedano più anziano di quanto non si senta lui stesso (29% vs.15% per gli uomini e 40% vs. 29% per le donne), lo stereotipo tradizionale del sessantenne e settantenne anziano viene sostanzialmente rifiutato da tutti.

È possibile rilevare una **coincidenza di ritratto** in relazione a molti aspetti.

Ritratto e autoritratto coincidono quando si parla del rapporto tra il senior e la sua famiglia: il **focus sul familiare** da parte del senior appare evidente anche alle altre generazioni, probabilmente perché testimoni diretti dei tanti "servizi" che gli over55 dedicano sia ai figli non ancora autonomi, sia ai nipoti da accudire, sia ai "veri anziani" della famiglia non più autosufficienti. La famiglia è punto di riferimento per il senior (e viceversa) e oggetto di investimento di risorse, temporali e affettive.

Un ulteriore aspetto su cui coincidono l'immagine che ha di sé il nuovo senior e quello che pensano le altre generazioni riguarda **l'impegno e l'attivismo sui fronti lavorativi o post lavorativi**.

I senior vengono visti o come soggetti ancora pienamente attivi negli impieghi lavorativi e, se hanno smesso l'attività lavorativa, per lo più capaci di reinvestire e inventarsi in fase di pensionamento con attività socialmente utili e coltivando i propri interessi, essendo capaci di cogliere le nuove opportunità offerte dal contesto.

Un ultimo aspetto su cui emerge evidente la coincidenza di ritratto riguarda lo stato di **salute e di benessere**. E' opinione diffusa anche tra le altre generazioni che, quando non sopraggiungono malattie serie, il sessanta-settantenne di oggi goda di condizioni di salute e di supporti medici tali da consentirgli di mantenersi attivo e indipendente.

Se questi sono gli aspetti che descrivono il nuovo senior secondo l'opinione trasversale di più generazioni, vi sono però dei **punti di differenza di percezione, o comunque problematici, tra senior e altre generazioni**. Essi riguardano principalmente tre aspetti.



La prima differenza di percezione riguarda il rapporto tra senior e 25-35enni, che adombra la possibilità di un **conflitto generazionale**.

Mentre i senior si descrivono come **responsabili** del futuro della generazione dei loro “figli” e preoccupati per le loro difficoltà soprattutto lavorative e di autonomia economica, molti giovani – in particolare oltre i 30 anni – colgono la valenza conflittuale del rapporto e in generale oscillano tra l'immagine del senior come potenziale loro **“mentore”** o potenziale loro **“rivale”**, soprattutto con riferimento all'ambito lavorativo. Nel primo caso (senior come

mentore) i giovani pensano al Senior come un aiuto, come qualcuno da cui imparare e che è disposto ad insegnare: “Un aiuto che può insegnare ai giovani”. Nel secondo caso (senior come potenziale rivale) i giovani, soprattutto se inseriti in contesti lavorativi o associativi organizzati, pensano ai colleghi Senior come ad un ostacolo per la propria carriera, per il proprio sviluppo e per il proprio futuro: “Non vogliono uscire dal mondo del lavoro e ci rubano il posto», “Occupano tutti i posti chiave”.

È interessante notare, rispetto a questi vissuti, che i Senior invece **non avvertono la conflittualità con i giovani**: si sentono più vicini al ruolo di **mentore e pensano di potere dare tanto**: “Non vogliamo essere un ostacolo per i giovani che si affacciano sul mondo del lavoro..», «Possiamo dare tanto sul piano dell'esperienza e delle competenze”.

Il secondo aspetto su cui si rileva una differenza di percezione riguarda la **carica energetica e la resistenza psico-fisica necessarie per l'attività lavorativa o post lavorativa**. La fatica attribuita ai senior per continuare a mantenere prestazioni lavorative o comunque impegno nelle attività anche post-lavorative cui sono dedicati, è considerata dalle altre generazioni spesso eccessiva o non sopportabile (“Ma ce la farà ancora?”)

Paradossalmente, **i senior sono più self confident nelle proprie capacità di resistenza** e denunciano meno sofferenza di quanto venga loro attribuito dalle generazioni sia dei più giovani sia dei più anziani.

Il terzo aspetto su cui emerge una certa differenza di percezione riguarda quel che pensano gli over80 delle persone della generazione successiva alla loro.

Se, come abbiamo già visto, gli stessi senior non negano di essere una generazione fortunata, sono soprattutto gli **over80** a segnalare che le generazioni dei sessantenni e settantenni non sono solo fortunate per l'epoca in cui sono cresciute e hanno vissuto, ma sono ancora oggi incredibilmente avvantaggiate per via delle **enormi opportunità** di cui possono godere e che non erano ancora disponibili quando loro erano più giovani.

In fronti sui quali gli over80 segnalano una grande trasformazione nel modo in cui si può vivere la condizione di seniority oggi rispetto a quando loro si avvicinarono a questa fase della vita, sono numerosi: dalla maggiore libertà relazionale e conseguente possibilità di creare nuovi legami affettivi, alle nuove opportunità di trasporti e spostamenti più agevoli; fino a stili di vita più ludici e maggiori possibilità di tenersi informati tramite l'uso di internet.

Essere senior oggi: abbiamo un ritratto, ma l'identità è ancora sfuocata

Per quanto emerga abbastanza nitido l'autoritratto che fanno di se stessi i senior e per quanto questo ritratto presenti una discreta coincidenza con la percezione che di loro hanno sia le generazioni più giovani, sia quelle più anziane, oggi l'età senior non può ancora rifarsi a dei modelli assestati e riconosciuti, anzi deve ancora fare i conti con una certa indeterminatezza.

La ricostruzione sociale dell'identità del senior è in corso d'opera: è pacifico che il senior degli anni Duemila non sia più identificabile con l'immagine, dominante fino a qualche anno fa, della persona a riposo, pronta a tirare i remi in barca e a carico della società, ma la nuova identità è ancora in ridefinizione. In attesa di nuovi modelli consolidati e di un riconoscimento sociale di questa nuova figura, prevale ancora una fase di esplorazione da parte dei singoli individui.

Questa ricerca ha provato a favorire la reinterpretazione dell'identità senior e la ricostruzione di una nuova rappresentazione sociale, non solo attraverso il disegno di un ritratto attendibile, ma anche attraverso l'analisi di una serie di dimensioni (motivazioni, aspettative, nuove sfide, cambiamenti oggettivi) e attraverso la proposta di alcune chiavi interpretative (atteggiamenti psicologici di declino o di rilancio, generatività e progettualità, strategie di autoregolazione), che di seguito si propongono.

Reinterpretare e ricostruire l'identità dei Nuovi Senior

1. Motivazioni

Le transizioni e i cambiamenti che spesso accompagnano il percorso di avvicinamento all'età senior (transizioni e cambiamenti lavorativi, fisici, familiari) sono segnati dal comparire di motivazioni che, se per certi aspetti mantengono la struttura motivazionale che ogni individuo ha costruito nel corso della propria vita, per altri versi sono nuove.

Se esistono differenze significative da individuo a individuo per quanto riguarda le motivazioni, è tuttavia possibile evidenziare alcune costanti all'avvicinarsi di questa età.

I segnali di cambiamento quando si avvicina l'età senior agiscono spesso come una sorta di "sveglia" e spingono le persone a riflettere su quali siano effettivamente le priorità della propria vita, su ciò che interessa veramente, in modo che nella nuova fase di vita che si sta intraprendendo ci si possa focalizzare su ciò che per la persona ha veramente valore.



Tra le motivazioni più frequenti rilevate vi è sicuramente il desiderio di guadagnare o mantenere un certo grado di **autonomia**, in ottica presente ma anche futura. Rimanere autonomi e non dipendenti da altri è un must, una condizione desiderata che si spera duri il più a lungo possibile. L'autonomia spesso viene percepita in stretta associazione con il **mantenimento di una vita relazionale intensa** e con la **costruzione di relazioni** anche in contesti nuovi e diversi rispetto a quelli frequentati tradizionalmente. In questo senso, le attività lavorative e post

lavorative, così come quelle associative, permettono molti incontri e scambi interpersonali, considerati valori importanti di per sé.

La **curiosità**, il desiderio di scoprire nuove realtà e di non smettere di attivare le proprie capacità mentali e relazionali, è un'altra molla che porta molti senior ad agire e ad intraprendere nuovi contatti e nuove esperienze.

Anche il **donare agli altri** emerge come uno dei fattori motivanti dei senior: mettere a disposizione di altri il proprio tempo e le proprie energie fa sentire al senior una utilità e una positività nella propria vita. Si tratta, in questo caso, di una possibile risposta al forte bisogno di vivere i (probabilmente tanti) anni a venire, dando un senso alla propria esistenza.

La **paura del “vuoto”** – paura di tempo vuoto e paura di solitudine e vuoto sociale – è sicuramente anch'essa una molla importante che porta ad attivarsi per rafforzare la propria rete relazionale e per frequentare i contesti in cui ci si può dedicare ad attività dotate di senso per sé e per gli altri.

Per i senior che ancora frequentano il mondo lavorativo, è spesso la propria esperienza a diventare mezzo di motivazione specifico: infatti il lungo percorso professionale permette di essere esperti in determinati campi e riuscire a **far riconoscere il valore del proprio percorso e della propria esperienza** risulta di per sé un fattore motivante.

I senior non fanno mistero di cosa li motiva. Infatti, le persone appartenenti alla rete relazionale dei senior (mogli, mariti, figli, colleghi di lavoro, amici, colleghi di associazione) riconoscono spesso i medesimi fattori dichiarati dai diretti interessati. In generale identificano, come motivazioni dei senior, due categorie principali: **la curiosità** da una parte e, dall'altra, **la volontà di essere attivi per prendere la distanza dall'immagine del “pensionato standard”,** lento ed impegnato in attività banali, a riempimento del tempo. Viene riconosciuto anche il desiderio di **sentirsi ancora rilevanti** e capaci di impatto nella vita altrui.

2. Aspettative e Sfide

Alcuni sono abituati da sempre ad interrogarsi su cosa si aspettano dalla propria vita e dagli anni a venire, molti altri non si pongono la domanda o vivono le esperienze così come vengono, se mai riflettendo a posteriori su cosa è successo.

Non è facile rispondere alla domanda: “Cosa mi aspetto per gli anni a venire?” e naturalmente non lo è neppure per i senior.

In particolare, la condizione di senior oggi non ha modelli di riferimento ben definiti e quindi non è possibile neppure rispondere alla domanda riferendosi a ciò che è unanimemente considerato come “socialmente desiderato”.

Questa è probabilmente la ragione principale per cui in molti casi i senior non hanno ancora rappresentato le proprie aspettative o le esplicitano in modo molto vago, dichiarando una generica speranza di felicità o di realizzazione personale.

Chi invece ha le idee più chiare naturalmente spera che innanzitutto trovino soddisfazione le motivazioni che abbiamo visto nel paragrafo precedente.

Ad esempio, è **forte l'aspettativa di riappropriarsi dei propri spazi e dei propri tempi**, ovvero il desiderio di dedicarsi a relazioni o attività che, per ragioni di diversa natura, erano state lasciate da parte e trascurate durante gli anni precedenti. L'aspettativa è che con il venir meno di molti degli impegni della piena maturità si possano ridefinire in piena libertà i propri spazi d'azione. Si tratta della volontà di riappropriarsi della propria vita, dei propri affetti, dei propri interessi.

Da senior, ci si aspetta anche di **diventare un punto esperto di riferimento** e quindi di essere riconosciuti come utili e responsabili da parte dei propri interlocutori. Una persona saggia ed esperta a cui rivolgersi in caso di necessità, delle cui competenze ci si può fidare e del cui aiuto e consiglio ci si può avvalere nei momenti in cui si devono prendere delle decisioni rilevanti.

Un'ulteriore aspettativa espressa è di **non interrompere la propria crescita personale** (perché da senior non dovrei aspettarmi di imparare cose nuove, di migliorarmi, di mettermi in discussione? stimolato tra l'altro dalla frequentazione di nuovi ambienti e nuove persone?)



Alcune altre aspettative sono messe a fuoco pensando ai diversi ambiti frequentati: ad esempio, ci si aspetta che in famiglia non verrà meno, casomai si accrescerà, la funzione di **supporto** (economico, psicologico e di assistenza pratica) nei confronti dei genitori non più autosufficienti e dei figli non ancora autonomi. Per chi non ha smesso di lavorare, anche nell'ambito lavorativo ci si aspetta di assolvere una funzione di

supporto, in questo caso inteso come **aiuto nel ricambio generazionale** tramite il passaggio di competenze.

Se questo è ciò che il senior più attento al futuro si attende per gli anni a venire, quali sono le attese e le richieste poste dalle persone e dai contesti che frequenta, cioè da parte di quelli che abbiamo denominato i suoi **“stakeholders sociali”**?

Non c'è dubbio che mondo lavorativo, ambito familiare e, quando frequentato, ambito associativo, sono **contesti tutti molto demanding nei confronti del senior**, che farebbe un grande errore se pensasse che allo scoccare dei sessanta o dei settant'anni il mondo lo lascerà vivere senza richieste nei suoi confronti.

Ad esempio, nei confronti dei senior ancora impegnati in attività lavorative, capi e colleghi spesso si aspettano che, finché saranno al lavoro, rimangano un **punto di riferimento** al fine di supportare la squadra, l'organizzazione, che tanto ha da imparare da loro.

E l'avvicinarsi del momento del pensionamento non è una buona ragione per rilassarsi. Verso i senior vicini alla pensione il mondo lavorativo si aspetta **che continuino con lo stesso impegno** fino alla fine, lasciando tutto predisposto in modo tale che chi subentrerà possa prendere con facilità il loro posto.

Anche in ambito associativo spesso la richiesta che arriva al senior è di mettere a disposizione la propria esperienza e la propria competenza. In particolare, quando le persone smettono o riducono gli impegni lavorativi, dalle associazioni che frequentano arriva spesso la richiesta di **umentare il loro contributo**, consapevoli che le persone, una volta raggiunto il momento della pensione avranno più tempo a **disposizione**. E per quanto riguarda l'ambito famiglia, le aspettative, quando vengono espresse, hanno a che fare con ciò che potremmo chiamare **“riappropriazione”**, sia nei confronti delle attività da poter svolgere in famiglia sia dal punto di vista della qualità delle relazioni.



Realizzare **progetti all'interno della coppia** è pure un'aspettativa che viene espressa (“sarà bello fare qualcosa insieme, finora l'abbiamo potuto fare solo in qualche occasione”, “ora abbiamo tempo per stare insieme”).

L'insieme delle aspettative formulate dagli stakeholders sociali fa pensare che il senior possa trarre stimolo e propulsività dagli ambiti che maggiormente frequenta. In questo senso le richieste che riceve sono delle **sfide**. Sono sfide perché non è

affatto scontato che il senior riesca facilmente a rispondere positivamente alle richieste degli altri. Ma ancor di più sono sfide perché comportano di **misurare costantemente ciò che gli altri si aspettano da lui con le sue risorse e motivazioni**: sul lavoro la richiesta di fornire performance fino all'ultimo va commisurata con le sue energie e con i suoi obiettivi personali; in famiglia la richiesta di dare servizi ed essere un partner vitale di coppia va rapportata ai suoi sentimenti, alle sue disponibilità e alle sua capacità progettuali; in ambito associativo, la richiesta di contribuire più di prima va collegata ai suoi interessi e alle sue priorità.

3. Cambiamenti individuali

Se motivazioni, aspettative e sfide sono dimensioni che ci aiutano a mettere meglio a fuoco su cosa si può basare la nuova identità dei senior, non bisogna dimenticare che essa poggia anche su condizioni oggettive e scelte individuali. Tra queste ultime, un particolare peso assumono quelle relative ai cambiamenti.

Gli eventi che accompagnano l'esistenza portano il sessanta-settantenne a vivere questi anni in sostanziale **continuità** con il passato o gli impongono di affrontare molti **cambiamenti**? E se ha possibilità, come quasi sempre ha, di incidere sul proprio futuro con proprie scelte, preferisce la continuità totale, oppure predilige qualche adattamento e piccoli cambiamenti (adjustments), o un definitivo “reinventarsi”, un “nuovo inizio” che richiede cesure con il passato?

Appare evidente che la totale **continuità con il passato** (“continuerò nei prossimi anni a fare quello che ho sempre fatto”, “non vedo perché dovrei cambiare”) non è del tutto realistica, ancorché rassicurante, se non altro perché l’invecchiamento fisico quasi mai fa sconti, senza contare gli inevitabili cambiamenti negli assetti familiari, come i figli che crescono. Peraltro, sono molto pochi i senior che si mettono in questa prospettiva. In qualche caso, pensando soprattutto a professionisti ed imprenditori, il desiderio di totale continuità si manifesta con riferimento all’attività lavorativa; da questo punto di vista, l’identità costruita sul proprio ruolo professionale può essere mantenuta.

Anche le scelte di **cesura con il passato** non sono molto frequenti, soprattutto se riguardano contemporaneamente più fronti dell’esistenza (“via, cambiare tutto adesso che non lavoro più e mi sono finalmente separato: casa, città, gente che frequento...”). Più spesso il “nuovo inizio” ha forza d’attrazione soprattutto se pensato su uno degli ambiti in cui svolgiamo la nostra vita: ad esempio, ci si può “reinventare” dedicandosi, una volta andati in pensione, ad attività non lavorative del tutto nuove ma appassionanti, oppure si possono frequentare ambienti e associazioni dove si rinnova completamente la propria cerchia di amicizie. Ma la scelta che pare convincere più frequentemente i senior è quella del cambiamento graduale e parziale, degli **adjustments** che consentono di preservare una serie di abitudini e vantaggi del passato, sperimentando pian piano novità e nuovi assetti. I cambiamenti sono soprattutto di ritmi e di tempi dedicati, le novità si sperimentano senza mettere a repentaglio l’esistente e se “ci si butta” in qualche nuova passione e attività, lo si fa tenendo ben stretta alle spalle la affidabile rete di relazioni costruita nei decenni trascorsi.

Poi, magari a 70 anni, si scopre che la propria vita è completamente cambiata, ma il nuovo assetto lo si è raggiunto con un percorso lento e graduale iniziato molti anni prima

Senior in prospettiva: dalle potenzialità all’azione

Perché i nuovi senior possano vivere in modo pieno tutte le opportunità loro concesse dalla maggiore longevità e perché possano essere valorizzate tutte le potenzialità di cui si è dotati anche dopo i 55 anni, giocano una funzione rilevante una serie di atteggiamenti e capacità che, se posseduti e messi in campo, riescono davvero a fare la differenza tra il senior che vive appieno le opportunità della sua età e quello che non ci riesce.

In particolare, si fa qui riferimento a:

1. Atteggiamenti psicologici di declino o di rilancio
2. Generatività e Progettualità

L’**atteggiamento psicologico** con cui si affronta la nuova fase di vita è cruciale.

Si può essere dominati da un atteggiamento di “declino” e giocare la seniority “**in difesa e al ribasso**”: in questo caso prevale il fatalismo del pensare che la vita non può che continuare “come è stata finora”, con un po’ di pigrizia nel domandarsi quali sono oggi i propri desideri e le proprie esigenze, un sentimento di graduale declino che non si può arrestare, la percezione di una diminuzione del controllo della situazione e infine una bassa progettualità sul futuro. Spesso il senior che gioca “al ribasso” è come foglia al vento e non riesce a metter in campo alcuna strategia per affrontare i successivi anni di vita.

Oppure si può vivere gli anni da senior giocandosela “**al rialzo e al rilancio**”.

Le persone in cui prevale questo atteggiamento non cercano di fermare velleitariamente il mondo che cambia intorno a loro e l’età che avanza. Hanno consapevolezza di quanto sta accadendo e propongono se stesse in una prospettiva in cui è possibile inventare un nuovo pezzo di vita, dove obiettivi, interessi, desideri, relazioni, stili di vita possono essere diversi dal passato ma non per questo meno gratificanti. Chi è in questa condizione psicologica non subisce fatalisticamente gli eventi ma al contrario ha un buon controllo di se e della situazione.

Inoltre, spesso chi gioca “all’attacco e al rialzo” cerca e trova delle **strategie di autoregolazione** che permettono di perseguire i propri obiettivi e i propri desideri anche in mancanza di regole e modelli sociali.

La **generatività**, intesa come l'espressione della capacità di guardare al futuro e di investire sia verso il prossimo sia verso sé stessi, è una delle capacità chiave che può aiutare la persona ad affrontare adeguatamente la fase di vita da senior.

La spinta generativa, soprattutto quando è associata alla **capacità progettuale**, consente di realizzare le potenzialità che il sessanta-settantenne può ancora esprimere, continuando ad essere energici, produttivi e creativi.

È una spinta, quella generativa, generosamente orientata dall'interesse per il futuro, per le generazioni successive e per il bene e lo sviluppo della società.

Dalla ricerca emerge che l'azione generativa è un tassello chiave perché il senior viva con compiutezza la nuova fase di vita e perché abbia un comportamento consonante con le aspettative dei suoi stakeholders sociali.

Talvolta la generatività non risulta canalizzata in un singolo ambito (lavorativo o familiare o associativo), bensì è estesa, fa parte del modo della persona di approcciarsi agli altri, di affrontare la vita in generale.

In altri casi invece la spinta generativa si manifesta in modo settoriale, prevalentemente o esclusivamente in un singolo ambito, di solito dove le richieste e le aspettative sono più alte.

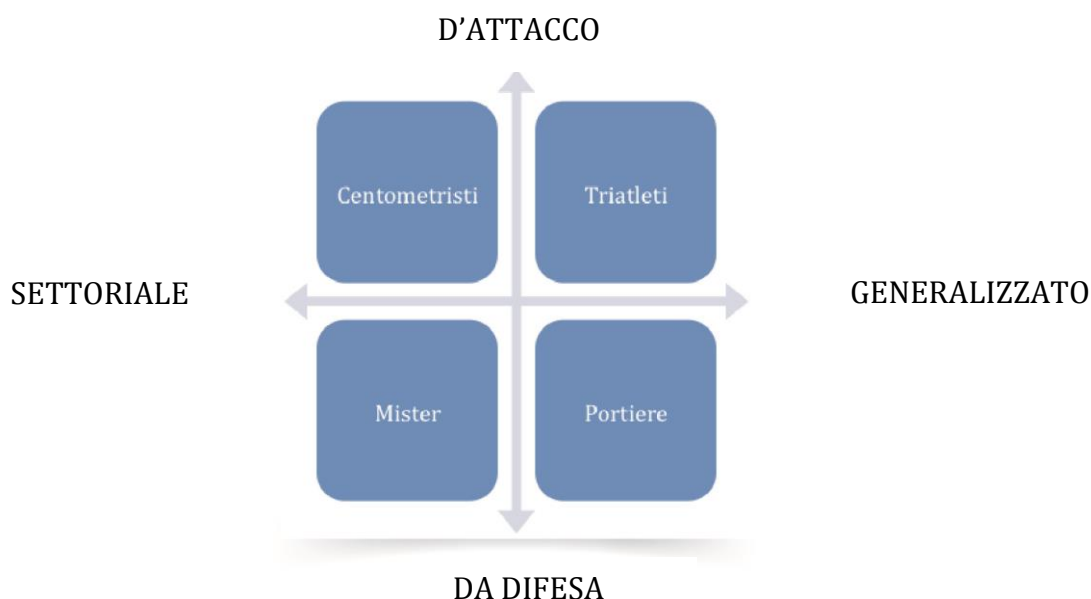
I Nuovi Senior: alcune tipologie

Combinando le considerazioni sugli atteggiamenti psicologici e sulla capacità generativa si possono collocare i senior su due assi:

D'attacco vs da difesa: da un lato ci sono persone che appaiono energiche ed attive, protagoniste delle loro giornate e delle loro iniziative; dall'altro lato c'è chi invece tende ad adattarsi passivamente ai cambiamenti, lasciandosi trasportare dalla corrente e agendo talvolta in modo protettivo più che proattivo

Settoriale vs. generalizzato, a seconda che le proprie energie, i propri interessi e la propria generatività siano focalizzati in modo "settoriale", in un singolo ambito (lavorativo, familiare o associativo), oppure siano espressi in modo "generalizzato", trasversalmente in tutti gli ambiti di appartenenza.

Partendo da questi due assi abbiamo derivato quattro tipologie di senior.



- La categoria “portiere” comprende coloro le cui attività sono una reazione difensiva ai cambiamenti dettati dalla fase di vita attraversata; questo modo di agire è generalizzato a tutti gli ambiti (lavorativo, associativo e familiare).
- “Mister” comprende senior che hanno una modalità d’azione reattiva solo in un determinato ambito considerato come loro punto debole (tendenzialmente quello lavorativo, in quanto viste le normative vigenti è l’elemento percepito come più incerto ed instabile); negli altri ambiti risultano invece meno confusi e più proattivi. Come un giocatore che ha concluso la sua carriera professionale, il senior mister si reinventa ed è generativo sviluppando caratteristiche che gli permettono di reinvestire le sue potenzialità negli ambiti in cui sono ancora presenti.
- I “centometristi” sono coloro che sono esplosivi, attivi, propositivi, ma tendenzialmente maggiormente focalizzati su un ambito; sono quindi, come i centometristi, estremamente adeguati nella loro disciplina.
- Infine i senior “triatleti”, il cui agire generativo risulta proattivo ed energico e tendenzialmente esteso in tutti gli ambiti d’appartenenza. Come questo tipo di sportivo, il senior appartenente a questa categoria si destreggia in più ambiti, eccellendo in ognuno di essi. La tipologia dei “triatleti” è la più generativa.

Come si è visto, i Nuovi Senior hanno alcune caratteristiche in comune ma naturalmente sono numerose anche le differenze nel modo in cui affrontano le sfide dell’età.

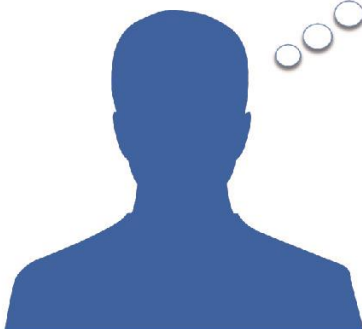
Ci sembra utile, per completare il ritratto dei Nuovi Senior che emerge dalla ricerca, proporre di seguito tre “tipi” di senior:

- **il casalingo**
- **il girasole**
- **l’ape laboriosa**

caratterizzati da diversità nelle dimensioni: ambito relazionale, sistema di attività, generatività sociale, affettività.

TIPOLOGIA 1

IL SENIOR CASALINGO



AMBITI RELAZIONALI

Famiglia come motore e scopo di vita
Costituisce ricordo e orientamento al futuro
Presente in tutte le fasi e attività della famiglia

SISTEMA DI ATTIVITA'

Attività orientate all'interno del nucleo familiare
Attività casalinghe e di svago sedentario (parole crociate, lettura)

GENERATIVITA' SOCIALE

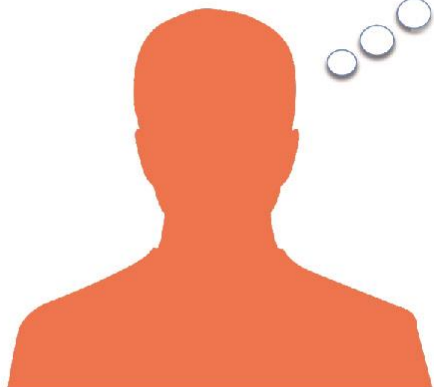
Generatività sociale con connotazione educativa (nei confronti dei nipoti e della famiglia)

AFFETTIVITA'

Affetto dei familiari come elemento che giustifica il rallentamento del processo di invecchiamento
Immagine trasmessa: anziano affettuoso orientato ad aiutare e supportare nipoti e figli

TIPOLOGIA 2

IL SENIOR GIRASOLE



AMBITI RELAZIONALI

Famiglia ma anche amici
Orientamento a territorio locale

SISTEMA DI ATTIVITA'

Famiglia
Hobbies (andare in montagna, lavoro nell'orto, parrocchia)
Attività anche più fisiche oltre che di svago sedentario

GENERATIVITA' SOCIALE

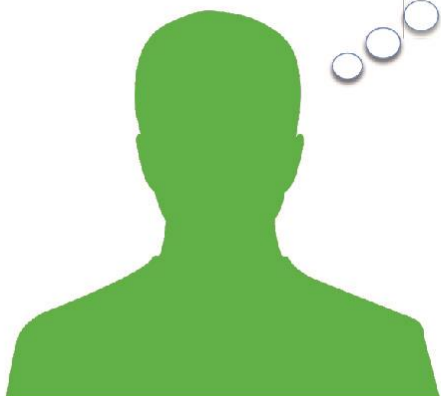
Generatività sociale di cerniera - tra famiglia e gruppi locali
(diventa un esempio per la famiglia anche per quello che fa fuori)

AFFETTIVITA'

Affetto dei familiari ma anche affetto degli amici
Identificazione con alcuni gruppi (parrocchia)

TIPOLOGIA 3

IL SENIOR APE
LABORIOSA



AMBITI RELAZIONALI

Famiglia, amici, gruppi di riferimento
Orientamento al territorio locale ma anche interesse che varcano i
confini del territorio di riferimento

SISTEMA DI ATTIVITA'

Famiglia
Hobbies
Attività di tipo culturale e di forte investimento sociale

GENERATIVITA' SOCIALE

Generatività sociale di tipo oblativo
Pre-occupazione ampia (es. rapporto con l'ambiente)

AFFETTIVITA'

Familiari, amici, gruppi sociali
Attenzione e investimento affettivo per problematiche /
tematiche più ampie