

## Emulazione e conoscenza favoriscono la collaborazione tra generazioni

Nel suo accurato intervento sulla centralità della persona (*versus* centralità dell'impresa), Giuseppe Amari fa riferimento alla prima parte della Costituzione i cui principi "delineano, a ben vedere, (...) un coerente progetto per il pieno sviluppo della persona umana, nelle sue varie età, in un clima di solidarietà e di emulativa collaborazione nel lavoro, di corresponsabilità intergenerazionale, superando i pregiudizi sull'età, in un contesto di democrazia progressiva". Un progetto ottimo ma, lo si intuisce, assai complesso. Stante che, come psicologa, non posso che essere completamente d'accordo sulla centralità e priorità della persona, su due punti in particolare vorrei soffermarmi: il richiamo a una "emulativa collaborazione" e la prospettiva/speranza di un superamento dei pregiudizi sull'età.

L'allungamento dell'età lavorativa e l'auspicabile accelerazione dell'ingresso dei più giovani nel mondo del lavoro conducono necessariamente a un aumento dei contatti tra persone che appartengono a generazioni differenti. Questi contatti, tuttavia, non sempre avvengono in un "clima di solidarietà". Se è vero che in certi casi una maggior conoscenza reciproca può favorire la collaborazione, in altri casi può manifestarsi un'ostilità basata sui più abusati stereotipi. I conflitti e le incomprensioni avvengono soprattutto tra i più giovani e i più anziani (che spesso veri anziani non sono) che non hanno l'abitudine a rapporti intergenerazionali. Un frequente e protratto contatto tra persone di età diverse - come quello tra nonni e nipoti - facilita invece l'instaurarsi di un clima collaborativo (Abrams, Vauclair e Swift, 2011; Harwood, Hewstone, Paolini e Voci, 2005; Mucchi Faina 2013, 2014). Tuttavia non tutti vivono quest'esperienza e soprattutto una buona relazione non comporta un'apertura di credito a tutti gli appartenenti all'altra generazione. Perché questa interazione positiva possa estendersi al gruppo d'età nel suo insieme, è proprio l'emulazione che può essere d'aiuto. Sapere che persone coetanee hanno relazioni soddisfacenti e gratificanti con membri dell'altro gruppo - per esempio, si intendono bene con un collega più anziano o più giovane - può indicare un modello di comportamento, predisporre all'empatia e aprire la strada a un rapporto che prima era evitato o rifiutato. È quello che in psicologia si chiama *contatto esteso*, un cambiamento delle aspettative e delle intenzioni che avviene, non con l'incontro diretto, ma per interposta persona (Vezzali e Giovannini, 2012; Wright, Aron, McLaughlin-Volpe, e Ropp, 1997). Non so se Amari nel suo bel saggio faccia riferimento a una strategia di questo genere, ma sicuramente l'esempio può giocare un ruolo molto importante soprattutto nel mondo del lavoro.

Più problematico, se non impossibile, appare il superamento dei pregiudizi che spesso hanno profonde radici cognitive e affettive. In particolare i pregiudizi sull'età sono particolarmente difficili da scalfare perché comunemente accettati (e molte volte condivisi anche da chi ne è l'oggetto) o espressi in modo inconsapevole. Nella loro forma più generale, i pregiudizi si fondano su credenze semplificate circa le caratteristiche tipiche degli appartenenti a un determinato gruppo "I giovani sono ..." "gli anziani sono ..." (stereotipi *descrittivi*). Stereotipi che, nell'ambito del lavoro,

sono accentuati da una dimensione competitiva: i più giovani accusano i più anziani di occupare posti che spetterebbero a loro, di non voler cedere il passo, mentre i più anziani lamentano l'impazienza e l'inesperienza dei più giovani e li vivono come una minaccia imminente. Gli stereotipi quindi possono diventare *prescrittivi* (Burgess, e Borgida 1999; North e Fiske, 2012), indicare cioè cosa gli appartenenti all'altro gruppo dovrebbero fare (andarsene i primi, aspettare i secondi) e accompagnarsi a sentimenti negativi e a comportamenti ostili quando, come quasi sempre succede, le persone trasgrediscono queste prescrizioni. Comprendere queste dinamiche, parlarne apertamente, è una delle pratiche che può essere di grande aiuto per mitigarle, perché riduce l'ansia provocata dall'incontro con un membro dell'altro gruppo, ansia che è uno dei fattori alla base del pregiudizio. Dico mitigarle, non eliminarle, perché i processi cognitivi di categorizzazione che portano automaticamente alla distinzione tra persone che hanno caratteristiche diverse - come l'età, il genere, l'etnia - sono tipici della mente umana. Quello che possiamo modestamente fare è cercare di ridurre le conseguenze negative.

Angelica Mucchi Faina  
Ordinaria fuori ruolo di Psicologia Sociale

Agosto 2018

Abrams, D., Vauclair, C., e Swift, H. (2011). Predictors of attitudes to age across Europe. The Department for Work and Pensions (Research Report No 735), UK.

Burgess, D., e Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5, 665–692.

Harwood, J., Hewstone, M., Paolini, S. e Voci, A. (2005). Grandparent-grandchild contact and attitudes towards older adults: Moderator and mediator effects. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31, 393-406.

Mucchi Faina, A. (2013). *Troppo giovani, troppo vecchi. Il pregiudizio sull'età*. Roma-Bari: Laterza.

Mucchi Faina, A. (2014). Ageism: Quando l'Età Apre la Strada ai Pregiudizi, *In Mind-Italia*, 8. <http://it.in-mind.org/article/ageism-quando-leta-apre-la-strada-ai-pregiudizi>

North, M. S., e Fiske, S. T. (2012). An inconvenienced youth? Ageism and its potential intergenerational roots. *Psychological Bulletin*, 138, 982-997.

Vezzali, L. e Giovannini, D. (2012). Come ridurre il pregiudizio: Il punto di vista della psicologia sociale, *In Mind-Italia*, 2.

Wright, S. C., Aron, A., McLaughlin-Volpe, T., e Ropp, S. A (1997). The extended contact effect: Knowledge of cross-group friendships and prejudice. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 73-90.