

# SMART AGE

*Promuovere Age Diversity Management  
nei contesti organizzativi*

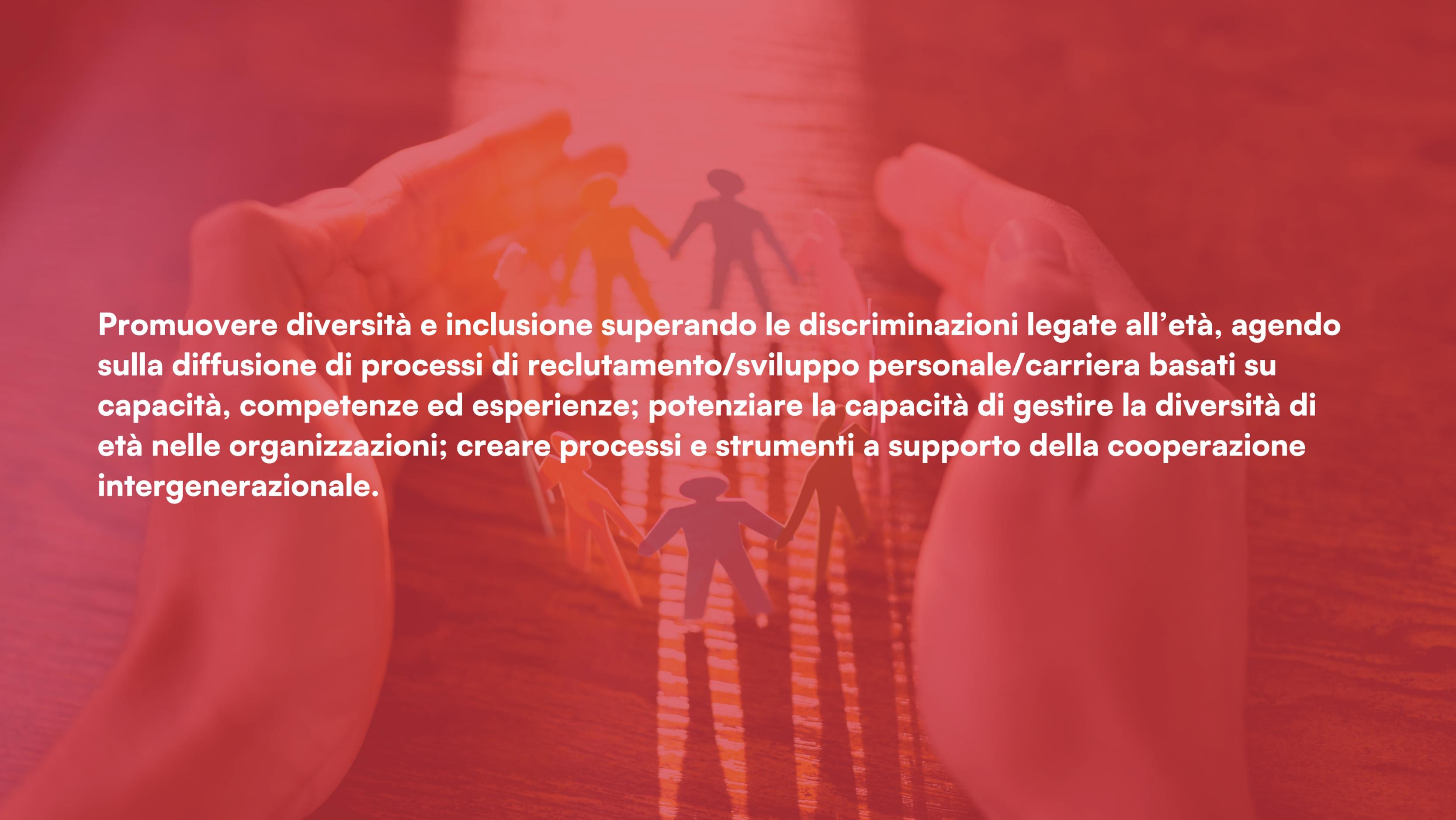
*Catalogo attività*



## Lo scenario

- Ageing society e prolungamento della vita professionale
- People shortage: inverno demografico e mancato ricambio generazionale nel mercato del lavoro
- Ruolo chiave del know-how aziendale per la generazione di valore e dei processi di knowledge management intergenerazionali
- Rischio di esclusione professionale per i lavoratori senior, in particolare se portatori di competenze non aggiornate o non allineate ai fabbisogni aziendali
- Contesti organizzativi da adattare per accogliere i fabbisogni emergenti dei senior



A pair of hands, one on the left and one on the right, are shown holding a group of diverse human figures. The figures are silhouettes of people of various ages and ethnicities, holding hands in a line. The background is a wooden surface with a warm, reddish-orange glow. The text is overlaid on the left side of the image.

**Promuovere diversità e inclusione superando le discriminazioni legate all'età, agendo sulla diffusione di processi di reclutamento/sviluppo personale/carriera basati su capacità, competenze ed esperienze; potenziare la capacità di gestire la diversità di età nelle organizzazioni; creare processi e strumenti a supporto della cooperazione intergenerazionale.**

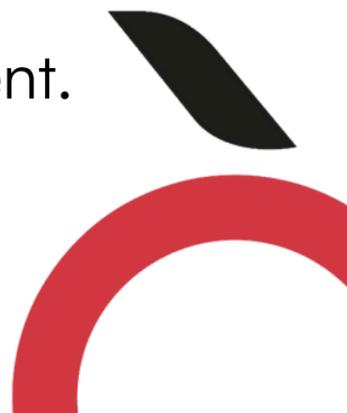
A hand in a grey sweater is placing a wooden block with a target icon on top of a staircase of wooden blocks with arrows. The background is a solid orange color.

# Gli obiettivi del Progetto SMART AGE

## Gli obiettivi del Progetto SMART AGE

---

- Creare un ambiente di lavoro inclusivo che accolga e valorizzi le differenze legate all'età anagrafica, migliorando la gestione delle competenze, dell'esperienza e della motivazione delle persone di tutte le età e garantendo che abbiano eque condizioni di carriera non influenzate dall'età;
- Rispondere alle esigenze di una forza lavoro invecchiante, considerando condizioni di lavoro che siano sostenibili ed inclusive e valorizzando il benessere psico-fisico delle persone;
- Sostenere lo sviluppo di competenze che possano favorire la pianificazione del passaggio generazionale e la trasmissione del know-how dai senior verso i più giovani;
- Promuovere l'adozione di modelli e pratiche per valorizzare le competenze professionali, capaci di affrontare le complessità del mercato del lavoro, agendo sull'ecosistema imprese-stakeholder;
- Diffondere esperienze e buone prassi in tema di Age Diversity Management.



A group of five diverse professionals (three women and two men) are sitting on white stools against a solid red background. Each person is holding up a large, colorful speech bubble shape. From left to right: a woman in a white grid shirt and black skirt holds a red speech bubble; a woman in a light pink suit holds a light pink circular speech bubble; a man in a dark blazer and light pants holds a dark pink speech bubble; a woman in a patterned top and light pants holds a light blue speech bubble; and a man in a light blue shirt and dark pants holds an orange speech bubble. The overall mood is professional and collaborative.

# I topic del Progetto e il Modello D'Azione

## I topic del Progetto

---

### INTERGENERAZIONALITÀ

Promuovere diversità e inclusione superando le discriminazioni legate all'età, agendo sulla diffusione di processi di reclutamento/sviluppo personale/carriera basati su capacità, competenze ed esperienze; potenziare la capacità di gestire la diversità di età nelle organizzazioni; creare processi e strumenti a supporto della cooperazione intergenerazionale

### COMPETENZE NECESSARIE PER AFFRONTARE I CAMBIAMENTI

Valorizzare le competenze dei lavoratori per affrontare i cambiamenti all'interno del mercato del lavoro e della società attraverso la diffusione di iniziative di formazione e cross-fertilization generazionale.

### TRANSIZIONE GENERAZIONALE

Gestire la transizione generazionale dei lavoratori, delle lavoratrici, degli imprenditori e delle imprenditrici attraverso la diffusione di buone prassi, modelli di organizzazione e supporto per la gestione del passaggio intergenerazionale in azienda.

### ARMONIZZAZIONE VITA LAVORATIVA E VITA PRIVATA

Sensibilizzare verso la conciliazione vita/lavoro e il benessere psico-fisico dei lavoratori attraverso iniziative per:

- diffondere e promuovere modelli efficaci di gestione flessibile dell'orario di lavoro e di riprogettazione dei ruoli lavorativi
- conoscere i rischi aziendali nel contesto dell'invecchiamento della forza lavoro
- promuovere l'invecchiamento attivo attraverso l'ottimizzazione dell'organizzazione del lavoro e la diffusione di programmi per la salute e la sicurezza



## Modello D'Azione

---

### ATTIVAZIONE

- focalizzare i fabbisogni delle diverse generazioni al lavoro e analizzare lo stato dell'arte/good practices in corso
- rafforzare la rete territoriale e/o degli stakeholder pubblico-privati a supporto
- co-programmare interventi e azioni
- definire strategie e processi trasferibili per promuovere il cambiamento

Azioni: focus group, formazione, laboratorio, project work, seminari, visite di studio

# Age Diversity Management

### DIFFUSIONE

- co-progettazione degli strumenti di comunicazione
- sviluppo contenuti e strategie per raggiungere i target
- realizzare eventi tematici e video di progetto
- innescare processi di trasferimento delle buone prassi,
- disseminare i risultati raggiunti

Azioni: seminari, eventi di diffusione e sensibilizzazione, storytelling di progetto

### MONITORAGGIO

- raccogliere e analizzare dati quali/quantitativi
- ritardare possibili interventi
- monitorare la realizzazione degli output di progetto

Azioni: borsa di animazione territoriale, project work, focus group, workshop

A low-angle, upward-looking photograph of a diverse group of people. Their arms are raised, and their hands are stacked in a central circle, creating a sense of unity and teamwork. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. The text 'I Partner di Progetto' is centered in white, bold, sans-serif font.

# I Partner di Progetto

## I Partner di Progetto

---

Fòrema — soggetto capofila

Stakeholders:

- Confindustria Veneto Est
- Università degli Studi di Padova — Dipartimento di Filosofia, sociologia, pedagogia e psicologia applicata (FISPPA)
- CISL Padova
- CGIL Padova

Attori pubblici:

- Comune di Padova
- ULSS 6 Euganea
- INAIL Padova
- Camera di Commercio di Padova

Testimonial:

- 12 Imprese testimonial di best practices in azione



*Responsabile delle attività finanziate  
Fòrema srl*

Roberto Baldo

[roberto.baldo@forema.it](mailto:roberto.baldo@forema.it)  
[progettazione@forema.it](mailto:progettazione@forema.it)

fòrema

[forema.it](http://forema.it)

