

DGR 110/2024 GENERAZIONI A CONFRONTO

Promuovere Age Diversity Management nei contesti organizzativi

DDR 741 del 06/06/2024

Codice Progetto: 4867-0001-110-2024

In relazione al PR VENETO FSE+ 2021-2027 Priorità 1 Occupazione è stato approvato il nostro progetto “**CROSSING AGE DIVERSITY: IL VALORE DELL'INTERGENERAZIONALITÀ PER TERRITORI E ORGANIZZAZIONI CHE CAMBIANO**”

Obiettivo specifico d) ESO4.4 PROMUOVERE L'ADATTAMENTO DEI LAVORATORI, DELLE IMPRESE E DEGLI IMPRENDITORI AI CAMBIAMENTI, UN INVECCHIAMENTO ATTIVO E SANO, COME PURE AMBIENTI DI LAVORO SANI E ADEGUATI CHE TENGANO CONTO DEI RISCHI PER LA SALUTE (FSE+)

Contributo pubblico: € 192.524,00

Totale ore di formazione: 1056

Il progetto intende realizzare e promuovere presso i territori coinvolti interventi finalizzati ad approfondire le dinamiche correlate all'**Age Management**. Il focus primario riguarda l'**inclusione sociale e lavorativa dei lavoratori più anziani** e la **ricerca di soluzioni pratiche per incentivare la cooperazione fra lavoratori con età diverse**, intesa come valore per la crescita e il miglioramento delle organizzazioni.

L'iniziativa si svilupperà tramite azioni incentrate sul confronto e la relazione proattiva fra istituzioni, associazioni, aziende e persone, così da esplorare e far emergere sia le criticità specifiche che caratterizzano il territorio delle province di Padova e Vicenza, sia strategie e pratiche concrete per diffondere la cultura rispetto del **confronto generazionale** come ricchezza e valore aggiunto, tramite anche la **valorizzazione delle competenze dei lavoratori senior**.

Il piano prefigurato si pone l'**obiettivo** di integrare diverse tipologie d'intervento:

- Azioni dedicate al **confronto** fra persone con ruoli chiave tramite **attività seminariali e workshop**;

- Interventi esperienziali che includeranno lavoratori e personale di istituzioni pubbliche e private, favorendo **l'ascolto reciproco** e la **comprensione del problema nelle sue sfaccettature**;
- Azioni sperimentali che mirano a promuovere le **abilità di change management** e di **approccio operativo e relazionale** rispetto alle criticità correlate al tema;
- **Momenti di diffusione** per stimolare la riflessione critica sul tema e trasferire le buone pratiche di progetto verso altri contesti territoriali.

I **risultati attesi** sono:

- Crescita della **consapevolezza degli stakeholder territoriali** rispetto al tema **dell'intergenerazionalità e della cooperazione** fra lavoratori giovani e anziani;
- **Riproducibilità di attività sul campo per aumentare le competenze di lavoratori e organizzazioni** del territorio.

In particolare, **l'obiettivo generale** del progetto è individuare, attraverso il confronto tra persone chiave di istituzioni, imprese e organizzazioni sociali, soluzioni di sistema per promuovere il **confronto e la cooperazione inter-generazionale** come **valore e risorsa per il mondo del lavoro** e per **generare processi inclusivi rivolti ai lavoratori più anziani e più a rischio esclusione**.

La premessa per il raggiungimento di tale obiettivo è di costruire una rete di soggetti pubblici e privati, stakeholder e imprese in grado non solo di fornire il proprio punto di vista privilegiato sull'argomento, ma anche di apprendere nuovi dati e informazioni e trasformati in progetti di sviluppo del territorio e dei lavoratori sul territorio.

In termini più specifici, il progetto prevede ulteriori **obiettivi sfidanti**:

- Analisi del **tema del confronto intergenerazionale e della percezione dei lavoratori senior sui luoghi di lavoro**, non in astratto ma considerando casi specifici e attivando azioni dirette sul territorio: proprio per questo, il progetto si concentra su un contesto limitato (Padova e Vicenza) così da poter rendere più immediata la conoscenza del tema nelle sue declinazioni pratiche e più efficaci le soluzioni operative proposte.
- **Trasformare tutti gli attori del territorio** (enti pubblici, imprese private, stakeholder, soggetti esperti, etc.) in prima istanza **in soggetti destinatari di attività finalizzate alla comprensione del fenomeno e alla sperimentazione di soluzioni**; in seconda istanza

in soggetti proattivi nella diffusione di tali soluzioni e nella trasferimento di competenze e vision acquisite all'interno del proprio contesto, fosse quello di un'azienda con dipendenti senior o quello di un soggetto politico in grado di legiferare sul tema.

- **Testare sul campo attività pratiche e modalità di coinvolgimento e sensibilizzazione.** Il progetto non intende rimanere su carta, ma si prefigge lo scopo di generare trasformazioni positive nei destinatari delle azioni: sia come soggetti "passivi" però destinatari di apprendimento sul tema del **confronto generazionale, dell'invecchiamento attivo, della rinnovata centralità del lavoratore esperto**; e soprattutto come attori "attivi", portatori di istanze proprie vissute direttamente e centrali per la crescita reciproca dei gruppi coinvolti.
- Moltiplicare le **opportunità di confronto e analisi del tema generazionale sul luogo di lavoro** e, attraverso queste occasioni, **attivare canali di trasferimento e replicabilità in altri contesti di lavoro e di territorio**. Obiettivo da raggiungere sviluppando output di promozione del progetto e soprattutto progettualità partecipate di intervento diretto verso le persone e verso le organizzazioni.

Dal punto di vista dei risultati, il **progetto si attende di:**

- **Aumentare il coinvolgimento e la sensibilità delle istituzioni pubbliche e private** sul tema del gap generazionale e del cambiamento;
- **Realizzare modelli di trasferibilità pratici e concreti**, attraverso gli elaborati finali di vari moduli del progetto, in modo da restituire ai partner di rete e alla regione output tangibili di intervento sul campo;
- **Aumentare la capacità di resilienza e la motivazione dei lavoratori più anziani**, favorendo sistemi continui di confronto e valorizzazione della contaminazione generazionale;
- **Favorire** in ogni contesto specifico coinvolto (comuni, istituzioni, aziende private) il **confronto attivo fra lavoratori giovani e meno giovani, così da valorizzare l'ibridazione di competenze.**