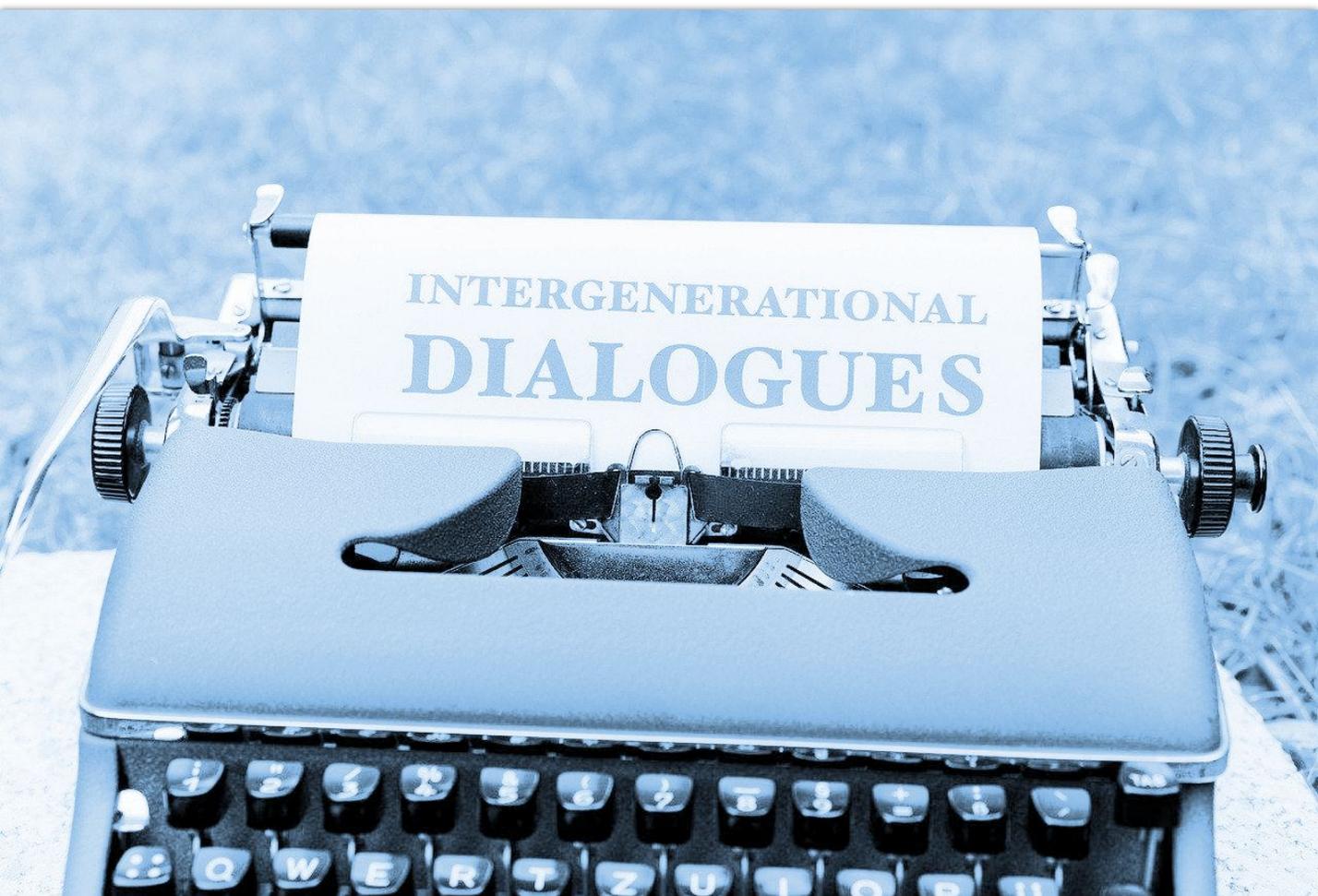


# "G.AP Generazione e Apprendimento"

Cod: 5615-0001-110-2024

"GENERAZIONI A CONFRONTO: Promuovere Age Diversity Management nei contesti organizzativi"  
DGR n. 110 del 12 febbraio 2024  
Area Politiche Economiche, Capitale Umano e Programmazione Comunitaria - Direzione Formazione e Istruzione  
PR Veneto FSE+ 2021-2027



# IL PROGETTO

Il tema dell'intergenerazionalità è cruciale nel management della forza lavoro, influenzando le relazioni, il trasferimento di conoscenze e competenze, e l'equilibrio tra vita personale e professionale.

In contesti multigenerazionali, trovare soluzioni vantaggiose per tutti è non solo sfidante, ma, soprattutto, cruciale per favorire la condivisione di valori e conoscenze.

È così che nasce il progetto G.AP. Generazione e Apprendimento che si concentra su tre macro-tematiche:

- intergenerazionalità;
- competenze necessarie per affrontare i cambiamenti;
- transizione generazionale.

Attraverso sperimentazioni attive e coinvolgimento diretto, il progetto mira a favorire dialogo, networking e sinergie tra persone di età diverse, aiutandole ad affrontare la complessità dei cambiamenti del mondo del lavoro (autoimpiego, autoimprenditorialità, re-inserimento).

Un percorso completo, il cui punto di partenza sarà l'analisi del gap formativo attraverso una piattaforma AI based; le tappe intermedie saranno gli interventi formativi strutturati in modo interattivo e strategico per il raggiungimento degli scopi e toccanti competenze tecniche e soft; punto di arrivo sarà la definizione di modelli e buone prassi pratiche adattabili alle esigenze individuali o di gruppo sul posto di lavoro.

## I DESTINATARI



I destinatari del progetto sono lavoratori, liberi professionisti, lavoratori autonomi, imprenditori, titolari di impresa, di età diverse e con competenze ed esperienze professionali varie.

Costoro potranno provenire da realtà di qualsiasi settore per favorire la strutturazione di team multidisciplinari.

Elemento accomunante sarà l'interesse per il tema progettuale, nonché la volontà di apprendere e sviluppare competenze da applicare nei propri contesti lavorativi, nell'ottica di migliorare lavorativamente a livello individuale e di team, attraverso l'apprendimento e l'applicazione di procedure, tecniche e strategie volte alla valorizzazione, engagement, inclusione e scambio intergenerazionale.

Tra loro, attraverso le metodologie innovative di inclusione che favoriscono confronti e dibattiti scelte accuratamente per ogni intervento, si potranno generare opportunità di conoscenza, confronto e sperimentazione che favoriranno sinergie generazionali, consapevolezza organizzativa, l'engagement, soddisfazione professionale, collettivizzazione reciproca dell'esperienza e del know how.

# BORSA DI ANIMAZIONE TERRITORIALE



## **MonitorACTION**

**Durata:** 10 mesi

**Tipologia Intervento:** BOAT - Borsa di animazione territoriale

### **Descrizione:**

Il progetto prevede l'erogazione di una borsa di animazione territoriale a favore di un professionista esperto in age diversity management nei contesti organizzativi e lavorativi che, attraverso una lettura e una interpretazione analitica quali-quantitativa delle iniziative formative sui territori e sulla loro capacità di rispondere ai bisogni di invecchiamento attivo e transizione intergenerazionale, favorirà occasioni di incontro, scambio e cross-fertilization e rafforzare il networking tra i diversi stakeholder coinvolti nella rete e nella realizzazione delle attività progettuali.

Il borsista contribuirà anche alla promozione e alla diffusione delle iniziative formative sul territorio, favorendo occasioni di confronto e integrazioni con altre progettualità trattanti tematiche simili o accomunate dai medesimi obiettivi. La borsa avrà la durata di 10 mesi e impegnerà il destinatario nella raccolta e analisi di una vasta gamma di dati quali/quantitativi, idee, esperienze, buone prassi, modelli e strumenti operativi che potranno orientare e facilitare la creazione, lo sviluppo e la strutturazione di processi strategici di management intergenerazionale.



## **Generazioni a Confronto: la tecnologia come strumento di trasferimento di know how**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia Intervento:** COMG - Coaching/mentoring di gruppo

**Descrizione:**

Le nuove tecnologie rappresentano il terreno virtuale e reale in cui gestire la transizione efficace del sapere tra generazioni.

L'intervento, afferente alla macrotematica "transizione generazionale", sfrutta le dinamiche del team coaching per generare processi di coworking e e-collaboration potenziando nei destinatari senior il digital mindset e, parallelamente, nei giovani le qualità comportamentali per saper accogliere il "sapere adulto" frutto del vissuto professionale degli aged portatori di valori umani determinanti.

L'attenzione sarà anche sullo sviluppo delle Competenze Digitali tra tutte le generazioni, sulla promozione di ambienti di lavoro inclusivi, dove le diverse generazioni si sentono valorizzate e rispettate e come l'uso consapevole della tecnologia per il trasferimento delle conoscenze in ottica di business continuity, back up di ruolo e knowledge management.

# COACHING DI GRUPPO



## **Intergenerazionalità: dalla trasmissione di saperi e competenze all'innovazione dei processi**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** COMG - Coaching/mentoring di gruppo

### **Descrizione:**

In un'epoca in cui la velocità dei cambiamenti è sempre più rapida e la complessità delle sfide è sempre più elevata, diventa fondamentale adottare approcci che favoriscano la condivisione del sapere e la collaborazione tra individui soprattutto di età differenti per promuovere l'innovazione e il progresso.

In questi termini, il coaching di gruppo, pensato per rispondere agli obiettivi della macrotematica "intergenerazionalità", rappresenta un'opportunità straordinaria per raggiungere questo obiettivo, in quanto permette di andare ben oltre la semplice trasmissione di conoscenze da parte di un esperto a un gruppo di individui: ciascun partecipante, a prescindere dall'età, possiede un bagaglio unico di esperienze, competenze e prospettive da condividere e che possono arricchire il processo di apprendimento e generare soluzioni creative ai problemi.

# COACHING DI GRUPPO

## **Da follower a Change Leader**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 5

**Tipologia intervento:** COMG - Coaching/mentoring di gruppo

### **Descrizione:**

L'intervento, afferente alla macrotematica "competenze necessarie per affrontare i cambiamenti", attraverso la metodologia del coaching di gruppo, mira ad accrescere le capacità di leadership funzionali a gestire il cambiamento di un pool di lavoratori junior e aged, accompagnandone, in chiave prospettica, all'assunzione di nuove e crescenti responsabilità nella gestione di clienti, processi e persone, in forza dell'acquisizione di un set di competenze e capacità di leadership basate sullo sviluppo integrato delle qualità di relazione e di valorizzazione delle persone di diverse generazioni, della cultura del "fare squadra" in team intergenerazionali per il raggiungimento di un obiettivo chiaro e predefinito.

Si intende sviluppare nei future manager la capacità di gestire le leve che determinano la prestazione e i risultati, in virtù di una grande flessibilità, autonomia, polivalenza e team leadership per sostenere la motivazione delle persone e coniugare l'expertise dei senior e la proiezione all'innovazione delle giovani generazioni per tendere all'eccellenza.

# STORYTELLING DI PROGETTO

## **Report "AGE"**

**Tipologia intervento:** STLG - Dotazioni/Storytelling

**Descrizione:**

L'intervento, anche in linea con gli esiti della borsa di animazione territoriale, si pone la finalità di realizzare un'attività di diffusione sia sulle tematiche al centro della proposta progettuale, sia dei risultati raggiunti attraverso l'utilizzo di un approccio narrativo interattivo e interagente che racconti e rappresenti il progetto con un'azione di sistema di valore culturale, pedagogico, formativo, organizzativo e sociale.

Si prevede, a tal fine, la realizzazione di un "Digital Entertainment Book" quale contenitore digitale del progetto che ne racconti la storia presentandone fasi e risultati raggiunti attraverso immagini, video, testimonianze e documenti scaricabili. Il Digital Entertainment Book, alimentato dalla sinergia tra la tecnologia l'AI-NPL (Intelligenza Artificiale - Elaborazione del Linguaggio Naturale) e l'interazione coinvolgente con un avatar conversazionale umano, si pone come punto di svolta nel modo in cui le informazioni vengono comunicate e fruite. Offre, infatti, una straordinaria esperienza interattiva, coinvolgendo gli utenti in un viaggio di scoperta, apprendimento e intrattenimento, che li trasforma da semplici spettatori in partecipanti attivi dell'esperienza, consolidando così il legame tra il mondo fisico e digitale e garantendo la diffusione e trasferibilità dei risultati del progetto per generare impatti di medio-lungo periodo.

# FOCUS GROUP



## **Interaging e collaborazione: casi significativi ed individuazione di soluzioni vincenti**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 2

**Tipologia intervento:** FCSG - Focus group

### **Descrizione:**

Il Focus Group è finalizzato alla discussione, condivisione e confronto con gli stakeholder sul tema della collaborazione tra risorse multigenerazionali nei contesti lavorativi.

L'intervento che, afferisce alla macrotematica "competenze per affrontare i cambiamenti" verterà sulla presentazione di casi significativi di contesti lavorativi in cui si sono verificati repentini cambiamenti nel mondo del lavoro, conseguenti alla veloce evoluzione demografica e sociale, e che sono stati gestiti attraverso la messa in atto di competenze pregiate di team working tra diverse generazioni dove l'ascolto reciproco, la valorizzazione delle qualità dei singoli e il rispetto delle storie personali e professionali sono state le chiavi di successo.

Durante il focus sarà stimolato l'interesse e la discussione tra i partecipanti sull'individuazione delle tecniche di collaborazione più efficaci all'interno degli ambienti di lavoro intergenerazionali per favorire l'arricchimento reciproco e lo scambio positivo tra generazioni, con lo scopo di ottenere ed intrecciare le due visioni: una esperienziale -del lavoratore più anziano- e una proiettata al futuro -tipica delle menti più giovani.



## **VariETA': Generazioni a Confronto**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 8

**Tipologia intervento:** LFPW - Laboratorio formativo/Project Work

### **Descrizione:**

L'intervento, rientrante nella fase di attivazione, è pensato come laboratorio di feedback, e si pone come importante momento conoscitivo ed introduttivo dell'intero assetto progettuale, durante il quale, facendo riferimento anche al "Libro Verde sull'Invecchiamento Demografico", verrà presentato un aggiornato e puntuale report dello stato di fatto.

Conseguentemente, seguirà una riflessione sull'age management attraverso il reciproco scambio di feedback che, a fronte di un'adeguata analisi dei gap di competenze, si configura come strumento per guidare le necessità del contesto delineato, individuando tecniche e strumenti utili a favorire una sinergica convivenza di generazioni, in ottica di scambio, dialogo, apprendimento, ed efficienza lavorativa.

I destinatari avranno modo di calarsi nelle situazioni da esaminare, attraverso un "apprendimento tra pari, seppur diversi", in un contesto di scambio reciproco.

Sarà funzionale all'intervento successivo di rilevazione delle competenze attraverso l'utilizzo di un software specifico e dedicato, TaiLENT.



## **Skill G.AP. Assessment**

**Durata:** 12 ore

**Edizioni:** 8

**Tipologia intervento:** LFPW - Laboratorio formativo/Project Work

### **Descrizione:**

Il project work, concepito come elevator camp consequenziale all'intervento iniziale e rientrante nella fase di attivazione progettuale, ha l'obiettivo di rendere le persone coinvolte più consapevoli di propri punti di forza e delle aree di miglioramento in termini di competenze, attraverso una skill gap analysis funzionale, poi, alla definizione dei gruppi di lavoro intergenerazionali ed ai relativi percorsi di crescita formativa e professionale. Verrà utilizzato, a tal fine, il sistema AI-based "TaiLENT" (realizzato da CONFORM S.c.a.r.l. nel progetto di ricerca "4I: MIXED REALITY, MACHINE LEARNING, GAMIFICATION AND EDUCATIONAL FOR INDUSTRY", cofinanziato dal Fondo per la Crescita Sostenibile–Sportello “Fabbrica intelligente” PON I&C 2014–2020, di cui al DM 5 marzo 2018 Capo III), volto all'autovalutazione da parte della varietà di generazioni coesistenti nei medesimi contesti delle skill professionali, digitali, green, imprenditoriali, soft e/o hard, nonché delle capacità attitudinali e comportamentali.



## **IA for IA: Intelligenza Artificiale per l'Invecchiamento Attivo**

**Durata:** 12 ore

**Edizioni:** 3

**Tipologia intervento:** LFPW - Laboratorio formativo/Project Work

### **Descrizione:**

Il project work rientra nella macrotematica “transizione generazionale” e completa gli interventi formativi incentrati sulle tematiche digitali permettendo ai partecipanti di sperimentare tecnologie intelligenti nella prospettiva dell’invecchiamento attivo in un vero e proprio laboratorio esperienziale.

Attraverso il PWK, si punta a sviluppare soluzioni concrete e innovative che sfruttano l'Intelligenza Artificiale (IA) per migliorare l'ambiente lavorativo per i lavoratori senior. Inizialmente, il focus sarà posto sull'identificazione delle esigenze specifiche e dei problemi affrontati dai lavoratori anziani, comprendendo le sfide legate alla salute, alla gestione del tempo, allo stress e all'accessibilità alle risorse lavorative e ne verranno raccolti i feedback.



## **Strategie di Comunicazione Inclusiva per “l'Age Management”**

**Durata:** 12 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** LFPW - Laboratorio formativo/Project Work

### **Descrizione:**

Nell'attuale contesto, con una popolazione aziendale sempre più diversificata in termini generazionali, la gestione efficace dell'età è cruciale. La comunicazione inclusiva è la chiave dell'Age Management e del Diversity Management.

Il percorso di Project Work, afferente alla tematica dell'intergenerazionali e correlato agli interventi formativi sull'organizzazione del lavoro intergenerazionale, esplora le varie dimensioni della comunicazione inclusiva nell'Age Management, che contrasti, tra le altre cose, stereotipi e bias cognitivi legati all'età e analizzando sfide e best practice per facilitare l'interazione tra gruppi generazionali.

Nelle 12 ore dell'intervento che si configura come un laboratorio esperienziale, i partecipanti saranno accompagnati nella realizzazione di contenuti multimediali/training video (tutorial) da utilizzare come strumenti di un piano dettagliato di comunicazione inclusiva, che comprenda obiettivi chiari, target, canali, strumenti e strategie in un'ottica di Age Management.



## **Improve Yourself**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 8

**Tipologia intervento:** LFPW - Laboratorio formativo/Project Work

### **Descrizione:**

Questo intervento, rientrante nella fase di attivazione del progetto, è strettamente collegato al Project Work in cui è previsto l'utilizzo della piattaforma TaiLENT per la messa in luce del gap di competenze dei destinatari coinvolti in formazione.

Il laboratorio permetterà di affinare il piano di azione, delineando al meglio la strutturazione dei gruppi formativi in base alle competenze messe in evidenza e alle opportunità generabili dalla convivenza dei team multigenerazionali.

Si tratta quindi di un percorso formativo innovativo volto allo sviluppo di competenze di age diversity management attraverso la condivisione e lo scambio di idee, esperienze e competenze tra i partecipanti in una "sconferenza" in grado di stimolare una riflessione prima individuale e poi condivisa.



## **A3: Autostima, Assertività e Autorevolezza in scena**

**Durata:** 12 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** LFPW - Laboratorio formativo/Project Work

### **Descrizione:**

L'intervento è strettamente collegato a quello formativo "Vivere il cambiamento" e ne traduce gli input teorici in competenze agite in un laboratorio esperienziale che, attraverso le tecniche dell'interpretazione teatrale, sviluppa nei partecipanti l'efficacia personale, la piena consapevolezza del proprio potenziale, unitamente alle qualità comportamentali per gestire il cambiamento in contesti intergenerazionali mediante l'utilizzo delle capacità di ascolto e di comunicazione assertiva, per risolvere positivamente dinamiche e conflitti tra generazioni, influenzando, con autorevolezza, il comportamento degli altri.

Attraverso la forza comunicativa e l'immediatezza del teatro, verranno sceneggiate e interpretate mini sit-com ispirate ai comportamenti da agire in contesti di cambiamento e intergenerazionalità in maniera efficace, autorevole e assertiva, per porre in risalto errori da evitare e comportamenti virtuosi da emulare.



## **Il reverse mentoring per lo scambio delle competenze digitali**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

### **Descrizione:**

L'intervento, afferente alla fase di attivazione e all'area tematica "transizione generazionale", coinvolgerà una platea mista di aged e giovani al fine di sviluppare negli aged le digital skill mediante un'azione di reverse mentoring per affrontare le sfide della digitalizzazione all'interno delle organizzazioni. L'intervento, pertanto, intende sperimentare nuove forme di digital knowledge transfer intergenerazionale inserendo nel gruppo target dell'intervento, oltre agli over 54 che necessitano di un upskilling digitale, soggetti giovani in possesso di specifiche competenze, con particolare riferimento alle digital skills da trasferire ai colleghi senior e diffondere nel tessuto sociale e culturale delle aziende. La letteratura ha ampiamente documentato i benefici del mentoring inverso, sottolineando come possa contribuire a ridurre il divario generazionale, migliorare la comprensione reciproca e promuovere l'innovazione all'interno delle organizzazioni. Pertanto, l'intervento, attraverso approcci innovativi che integrano teoria e pratica, offrirà un ambiente di apprendimento dinamico e inclusivo, sostenendo la transizione del know-how digitale dai giovani ai senior affrontando sfide e opportunità associate alla digitalizzazione dell'ambiente lavorativo.



## **Digital Communication skill: per l'engAGEMENT e il Talent Management**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

### **Descrizione:**

Nel mondo contemporaneo, con contesti lavorativi multigenerazionali e fratture intergenerazionali, la comunicazione digitale è cruciale per sviluppare relazioni professionali e personali significative. L'intervento, afferente alla macro area "transizione generazionale" e avente come scopo la valorizzazione delle competenze digitali, offre un'immersione approfondita nelle Digital Communication Skills, con un focus particolare sull'engagement dei lavoratori e sul talent management. Si esploreranno le strategie più innovative e le migliori pratiche per creare connessioni significative e per gestire efficacemente il talento in un ambiente sempre più digitalizzato.

Partendo dalle basi della comunicazione digitale, i destinatari compiranno un viaggio per comprendere le dinamiche complesse che governano l'engagement online e, attraverso l'analisi di casi studio, saranno esplorate le tattiche e gli strumenti tecnologici utilizzati dalle aziende per coinvolgere efficacemente le proprie risorse. Una parte essenziale del corso sarà dedicata alla gestione del talento digitale: in un mondo in cui le competenze digitali sono sempre più richieste, è fondamentale per le organizzazioni essere in grado di attrarre, sviluppare e trattenere il talento digitale.

## **Canali digitali per la transizione generazionale**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:**FAGG - Formazione in aula di gruppo

### **Descrizione:**

L'intervento formativo, rientrante nella macrotematica della “transizione generazionale” e indirizzato alla valorizzazione delle competenze digitali, intende fornire ai partecipanti le competenze e conoscenze necessarie per utilizzare in modo efficace i canali digitali intesi, metaforicamente, come strumenti comunicazionali e di trasferimento di know-how tra generazioni diverse all'interno dell'ambiente lavorativo.

Attraverso lezioni teoriche, esercitazioni pratiche e studi di casi, i partecipanti impareranno, quindi, a sfruttare al meglio le risorse digitali per promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e di condivisione.

Al termine dell'intervento i partecipanti saranno in grado di:

- utilizzare i canali digitali per facilitare il trasferimento di know-how tra le generazioni;
- utilizzare in modo efficace i canali digitali per la comunicazione e la collaborazione ai fini del trasferimento di know-how tra generazioni;
- acquisire consapevolezza e sensibilità verso le sfide e le opportunità legate alla diversità generazionale sul posto di lavoro;
- sviluppare di un ambiente di lavoro inclusivo, dove le diverse generazioni si sentono valorizzate e rispettate.

### “Generazioni senza età – The EngAgement” per la gestione di gruppi di lavoro intergenerazionali

**Durata:** 15 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

**Descrizione:**

Le aziende stanno affrontando un cambiamento della composizione anagrafica della loro forza lavoro caratterizzata da un'età media sempre più alta e da un ricambio generazionale sempre più basso. In questo contesto, le imprese hanno urgenza di sviluppare un sistema organizzativo e gestionale delle risorse umane che sia in grado di far convergere differenze e aspettative, al fine di poter valorizzare le diverse generazioni.

Premesso ciò l'intervento formativo che afferisce alla tematica “intergenerazionalità”, intende esplorare gli ageism bias che caratterizzano le generazioni più giovani e senior; all'interno dei contesti lavorativi, ad esempio, possono emergere pregiudizi nei confronti dei giovani per il loro presunto scarso interesse al lavoro e dei senior per la loro supposta scarsa familiarità con le nuove tecnologie.

È pertanto essenziale dotare i partecipanti di strumenti, metodi e strategie per favorire una comunicazione intergenerazionale che superi questi ageism bias e promuova il coinvolgimento, il riconoscimento e il rispetto dei lavoratori di tutte le età.



### **Managing: aspetti strategici e organizzativi per il dialogo intergenerazionale**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

**Descrizione:**

Questo laboratorio afferisce alla macrotematica “intergenerazionalità” ed è volto all’acquisizione di competenze funzionali all’organizzazione del lavoro, attraverso una sperimentazione attiva. Si affronterà il tema della comunicazione intergenerazionale nei contesti organizzativi, intesa come “sfida” da superare e si acquisiranno, attraverso tecniche mirate di apprendimento (design thinking), le competenze manageriali necessarie per gestire con successo il dialogo all'interno di ambienti di lavoro condivisi. Attraverso una combinazione di teoria e pratica si esploreranno strategie e tattiche che portano a un cambiamento efficace e che favoriscono un dialogo aperto, costruttivo e inclusivo all'interno del team e dell'organizzazione nel suo complesso.



### **Percorsi di inclusione generazionale per una gestione del lavoro efficace e produttiva**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

**Descrizione:**

L'intervento formativo afferisce alla macrotematica "intergenerazionalità" ed è volto all'acquisizione di competenze funzionali all'organizzazione del lavoro, attraverso una sperimentazione attiva.

E' stato pensato per fornire strumenti per affrontare le sfide e massimizzare le opportunità derivanti dalla diversità generazionale sul luogo di lavoro sperimentando la delega come strumento di valorizzazione e responsabilizzazione delle risorse giovani unitamente a dinamiche di leadership situazionale, per superare le gerarchie e le barriere intergenerazionali e conferire responsabilità di guida e di decision making ai giovani su processi di innovazione che richiedono creatività e vision.

Con un focus, quindi, sull'integrazione efficace delle diverse età e esperienze, si mira a fornire strumenti e competenze necessarie per ottimizzare le prestazioni sul luogo di lavoro.



## **Relazioni e Team working per la cross-fertilization**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

### **Descrizione:**

L'intervento supporta un processo di cambiamento culturale favorendo lo sviluppo di proficue dinamiche relazione fra generazione e valorizzando il gioco do squadra e il team working come modello di change management dove si superano le barriere anagrafiche e si conferisce valore alle qualità della persone per un risultato comune e condiviso.

Attraverso una combinazione di approcci teorici, discussioni interattive, esercizi di gruppo e casi studio, si esploreranno sfide e opportunità che derivano dalla diversità generazionale sul posto di lavoro e si forniranno strategie per superare le barriere e costruire ponti tra le generazioni migliorando la qualità delle relazioni per la cross-fertilisation.

L'intervento, afferente alla macrotematica "competenze necessarie per affrontare i cambiamenti", permetterà di acquisire competenze da applicare nei contesti lavorativi ed approfondirà pratiche di Diversity, Equity e Inclusion sulle quali si sta sempre più affermando la branca dell'age management, valorizzando i punti di forza dei lavoratori, senza porre limiti di età e puntando alla cross-fertilisation tra "boomer", "generazione x", "millennials" e "centennials".



## **L'Intelligenza Emotiva come motore del cambiamento**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

### **Descrizione:**

In un mondo sempre più virtualizzato e technology-driven, dove si rischia la spersonalizzazione, il disorientamento e il venir meno dell'autenticità nella relazione con gli altri, il cambiamento nelle odierne organizzazioni multiculturali e multigenerazionali si genera a partire dal riposizionamento delle persone al centro delle dinamiche comunicative, relazionali e interpersonali.

Le competenze e la qualità di intelligenza emotiva, ascolto, comprensione e immedesimazione sono essenziali per costruire relazioni sane e team equilibrati, per negoziare e per guidare se stessi e gli altri.

Pertanto, attraverso questo intervento rientrante nella macrotematica "competenze necessarie per affrontare il cambiamento" si intende favorire un nuovo equilibrio tra contenuti (le conoscenze) e relazioni.

## **Vivere il cambiamento**

**Durata:** 8 ore

**Edizioni:** 4

**Tipologia intervento:** FAGG - Formazione in aula di gruppo

### **Descrizione:**

L'ibridazione delle professioni, la transizione digitale e le profonde trasformazioni dei contesti organizzativi e competitivi sempre più intergenerazionali e multiculturali chiamano le persone a vivere il cambiamento in maniera positiva superando timori, consuetudini, routine sviluppando competenze di flessibilità, adattamento al nuovo, resilienza, fondamentali per prevenire forme di disorientamento organizzativo, demotivazione e marginalizzazione professionale.

L'intervento afferente alla macrotematica "Competenze necessarie per affrontare i cambiamenti", a partire da un panoramica sui programmi di lavoro ibrido, sulle tecnologie che accorciano le distanze sulle nuove modalità -più flessibili- di lavoro e sull'age management, affronta il tema della "Gestione del Cambiamento" individuando sia strategie personali di autoefficacia e resilienza per gestire con successo il cambiamento in contesti intergenerazionali sia leve motivazionali per approcciarsi al nuovo con un adeguato livello di autostima, positività e proattività.



## **Seminario di Avvio "TU Switch": cambiamenti a favore dell'invecchiamento**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** SMNR - Seminari

### **Descrizione:**

Questo seminario, che rientra nella fase di diffusione, rappresenta l'evento di lancio del progetto e sarà l'occasione per un confronto e una riflessione strategica sull'age diversity management con gli stakeholder del territorio e, precisamente con gli attori del sistema produttivo, formativo, sociale, associativo e istituzionale.

Percorrendo le varie sfaccettature di natura organizzativa, formativa, culturale, normativa, comportamentale e manageriale che caratterizzano tale tematica, verrà illustrato il percorso formativo che, attraversando le tre macroaree previste dalla DGR 110 (intergenerazionalità, competenze necessarie per affrontare i cambiamenti, transizione generazionale) permetterà, attraverso gli interventi individuati, l'acquisizione di competenze digitali, organizzative e soft.

Il seminario si configurerà, quindi, come intervento volto ad alimentare un tessuto erudito, attento e coeso alle tematiche oggetto del progetto, creando le condizioni per la costruzione di una rete territoriale pubblico-privata per definire strategie e processi di age management per promuovere il cambiamento, che siano replicabili e trasferibili supportando la crescita competitiva di organizzazioni e territori.



## **Seminario Conclusivo "GenerAZIONI di Idee per nuovi modelli e buone pratiche di Age Diversity Management"**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** SMNR - Seminari

### **Descrizione:**

A conclusione degli interventi prevista dal progetto, sarà realizzato un seminario finale, afferente alla fase di diffusione, volto a:

- diffondere e valorizzare i risultati realizzati agli stakeholder del territorio;
- creare le condizioni per lo sviluppo e il consolidamento di nuove sinergie che allarghino la partnership a nuove realtà per dare continuità alla strategia progettuale.

L'evento rappresenterà l'occasione per discutere con vasta platea di attori locali e stakeholder del territorio veneto operanti a diverso titolo nel settore organizzativo e gestionale delle risorse su una comune strategia di age diversity management che rappresenta uno scenario evolutivo delle configurazioni organizzative, destinato ad innovare sensibilmente le dinamiche relazionali e sociali dell'azienda.

## **Seminario Breve: Age Management e Digital Mindset: competenze nell'era digitale**

**Durata:** 2 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** SMNR - Seminari

**Descrizione:**

In un mondo sempre più orientato alla tecnologia, dove le innovazioni digitali influenzano ogni aspetto del lavoro, è fondamentale comprendere il ruolo cruciale della gestione dell'età e dell'adozione di un mindset digitale.

Questo seminario, afferente alla macrotematica "transizione generazionale" illustra il programma di interventi previsto dal progetto GAP per la succitata macroarea e offre un'occasione di riflessione con il territorio sull'importanza delle competenze digitali per la transizione generazionale proponendo:

- modelli di remote management per gestire persone, processi e clienti lasciando tracce ereditabile della propria leadership ed expertise;
- unitamente a modelli di gestione per progetti dove coesistono task force intergenerazionali che valorizzano e recepiscono le skill pregiate dei senior in ottica di trasferimento.

Si tratterà l'importanza di gestire l'età all'interno delle organizzazioni: con una forza lavoro sempre più multigenerazionale, diventa essenziale adottare strategie di Age Management che valorizzano le diverse esperienze, competenze e prospettive dei lavoratori di qualsiasi età.



## **Seminario Breve: L'age management per il miglioramento dell'employee**

**Durata:** 2 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** SMNR - Seminari

### **Descrizione:**

Negli ultimi anni si sta passando dall'attenzione per la "customer experience" a quella per la "Employee Experience" con una visione "dipendente-centrica" proiettata a migliorare l'esperienza complessiva delle persone.

L'Employee Experience -che inizia dalla fase di assunzione e continua per tutto il ciclo di vita del lavoratore fino alla gestione dell'eredità di vissuti e competenze che il dipendente lascia post-uscita dall'ambiente lavorativo- coinvolge moltissimi aspetti dell'interazione tra colleghi senior e junior, ed implica, quindi, un ripensamento dei processi di lavoro che si fondano prima di tutto sull'Employee Satisfaction, intesa come uno dei fattori più influenti sull'engagement lavorativo.

Il Seminario illustra agli stakeholder gli interventi previsti dal progetto GAP per la macrotematica intergenerazionalità e propone casi di studio significativi in cui sono state attuate strategie che hanno aumentato la fidelizzazione dei lavoratori e la condivisione intergenerazionale di una comune identità, appartenenza e identificazione con il brand.

L'intervento coinvolgerà la platea su una riflessione allargata sui seguenti obiettivi: Valutazione dell'Employee Experience, esaminando le diverse dimensioni (clima lavorativo, comunicazione intergenerazionale, sviluppo professionale, supporto manageriale) e rilevando punti di forza e aree di miglioramento all'interno dell'organizzazione.



## **Seminario Breve - “Non ho l’età”: inclusione e superamento degli stereotipi**

**Durata:** 2 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** SMNR - Seminari

### **Descrizione:**

In un mondo sempre più diversificato, è essenziale promuovere un ambiente lavorativo inclusivo e rispettoso delle differenze generazionali in cui gruppi di "persone complementari", possono rafforzarsi e arricchirsi reciprocamente, favorendo la creazione di ecosistemi collaborativi e orientati alla business continuity.

Il seminario illustra agli stakeholder del territorio gli interventi previsti dal progetto GAP per la macrotematica “intergenerazionalità”, offrendo loro un'opportunità unica di esplorare le sfide che si presentano nei contesti lavorativi relativi agli stereotipi multigenerazionali e per evidenziare le migliori pratiche che favoriscono una cultura aziendale inclusiva, in cui le diverse generazioni possono lavorare insieme, senza pregiudizi, in armonia e successo.

Durante il seminario, attraverso momenti di dibattito e confronto, si esamineranno le caratteristiche e le prospettive delle diverse generazioni presenti sul posto di lavoro, da Baby Boomers a Millennials e Generazione Z; si analizzeranno gli stereotipi comuni associati a ciascuna generazione e come tali stereotipi possano influenzare le dinamiche di gruppo, la comunicazione e la collaborazione sul posto di lavoro, a discapito, invece, di un lavoro proattivo e cooperativo in cui competenze multigenerazionali si mescolano per il raggiungimento di obiettivi comuni.

## **Change & Age management, tra rischi e opportunità**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** SMNR - Seminari

### **Descrizione:**

Il seminario costituirà un'occasione per presentare gli interventi formativi contenuti nel progetto GAP afferenti alla tematica "competenze per affrontare i cambiamenti" e riflettere con gli stakeholder su temi di rilevanza strategica per il futuro competitivo del tessuto produttivo veneto dove le persone e la loro capacità di adattarsi e guidare il cambiamento indotto dall'evoluzione tecnologica, demografica, organizzativa e culturale rappresentano la risorsa chiave.

La complessità dei fattori in gioco richiede un rafforzamento delle skill legate all'emersione di una leadership adattiva, capace di gestire il cambiamento in contesti intergenerazionali.

Fare cultura della diversity richiede una visione d'insieme, un'energia di diving, un carisma in grado di generare sintonia, armonia, sinergia tra diverse età, attraverso la persuasione, la motivazione per generare consenso e fare sistema.

Il seminario, privilegiando l'apprendimento come condivisione e partecipazione consentirà, su tali tematiche, il passaggio da una dimensione didattica individuale a quella collettiva, tenuto conto che il change e l'age management non rappresentano un fatto personale, ma costituiscono, soprattutto, un valore organizzativo.



## **Qualità relazionale nei contesti professionali: inclusione, umiltà, condivisione**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** SMNR - Seminari

### **Descrizione:**

Quando si parla di inclusione, si intende la creazione di un ambiente di lavoro che accolga e valorizzi la diversità.

È fondamentale garantire, pertanto, che ogni individuo si senta riconosciuto e rispettato per le proprie differenze.

Questo non solo aumenta il senso di appartenenza, ma promuove anche la creatività e l'innovazione, poichè le prospettive diverse portano a soluzioni più ricche e complete.

Passando all'umiltà, si intende sottolineare come non si tratti di debolezza, ma di essere aperti all'apprendimento e al miglioramento continuo.

L'umiltà si manifesta nell'accettare feedback e critiche in modo costruttivo, nell'essere disposti a riconoscere i propri errori e nell'ascoltare attivamente le opinioni degli altri.

Questa qualità è essenziale per costruire relazioni di fiducia e rispetto reciproco sul luogo di lavoro.

Infine, la condivisione, intesa come elemento cruciale per favorire la collaborazione e la crescita organizzativa.



## **Evento nel Metaverso: viaggio nello spazio di knowledge Management**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** WEBI – Webinar

### **Descrizione:**

La digitalizzazione degli eventi, accelerata dalla pandemia, consente al metaverso di dare vita ad esperienze virtuali memorabili.

Il webinar che rientra nella macrotematica “transizione generazionale” e si pone l’obiettivo di esplorare le dinamiche di knowledge management all’interno del Metaverso, analizzando le potenzialità offerte da questo ambiente virtuale per favorire la capitalizzazione delle competenze e delle esperienze pregiate dei lavoratori aged e renderle patrimonio comune intergenerazionale, favorendo la connessione e la collaborazione tra persone di diverse età. L’intervento che verrà erogato nel Metaverso permetterà di alternare spazi reali a spazi virtuali di incontro, scambio e condivisione, creando occasioni uniche per innescare connessioni e relazioni generazionali.

## **Il Performance Management per valorizzare le differenze anagrafiche**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 2

**Tipologia intervento:** WRKS - Workshop

### **Descrizione:**

Il Workshop afferente all'area intergenerazionalità si focalizza su un tema di organizzazione in contesti multigenerazionali, esplorando modelli di performance management in grado di valorizzare le persone e i risultati professionali conseguiti, superando vincoli, stereotipi e pregiudizi anagrafici.

Il gruppo di lavoro sarà chiamato a lavorare attivamente e concretamente sulla tematica, con l'intento di condividere idee, opinioni e favorire confronti proficui che porteranno al raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- Comprensione delle sfide multigenerazionali, per esplorare le differenze generazionali nei valori, nelle aspettative e nelle preferenze lavorative e comprendere come queste influenzano il clima organizzativo;
- Identificazione dei fattori chiave del performance management, come leva per valorizzare le diversità anagrafiche;
- Promozione di un ambiente di lavoro inclusivo, individuando le migliori pratiche per creare un clima di rispetto reciproco, collaborazione e sostegno all'interno del team, indipendentemente dall'età dei membri;
- Implementazione di strategie concrete identificando azioni tangibili che i partecipanti possono intraprendere per migliorare l'efficacia dei team intergenerazionali nel conseguire risultati eccellenti a livello individuale e di squadra.



## **Nuove tecnologie a supporto dei lavoratori senior**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** WRKS - Workshop

### **Descrizione:**

Attraverso la corretta adozione e l'integrazione delle nuove tecnologie, i lavoratori senior possono continuare a contribuire in modo significativo al successo delle organizzazioni, e le aziende possono beneficiare di un ambiente di lavoro più inclusivo, innovativo e competitivo.

Pertanto, il workshop, rientrante nella macroarea "transizione generazionale", si propone di esplorare come le moderne tecnologie possono essere utilizzate per prevenire l'obsolescenza delle competenze, migliorare l'efficacia, la produttività e la rapidità dei lavoratori aged rendendoli artefici del trasferimento del proprio bagaglio di know-how alle nuove generazioni.

Si esamineranno dunque le soluzioni tecnologiche innovative che possono aiutare i lavoratori senior a rimanere competitivi, produttivi e impegnati nel loro ruolo lavorativo.

## **Age Valorization – Riconoscere e Comunicare il valore delle diverse Generazioni**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** WRKS - Workshop

### **Descrizione:**

Il fenomeno dell'innalzamento della vita media nei paesi industrializzati e il conseguente invecchiamento della popolazione rappresentano una sfida impellente e complessa per la società nel suo complesso e, in particolare, per le realtà lavorative. All'atteggiamento che inserisce in categorie precostituite 'giovani' e 'vecchi' accogliendo i primi come sicuri portatori di novità e tacciando i secondi di essere poco flessibili e restii ad abbracciare il cambiamento, dovrebbe essere preferito l'approccio che guarda ai diversi lavoratori nella loro individualità. Oltre alle caratteristiche dei lavoratori è cambiato l'assetto valoriale delle persone e la percezione del lavoro, con riferimento alla trasformazione delle priorità, delle convinzioni e degli ideali che guidano le persone nella loro vita professionale (maggiore autonomia, flessibilità, integrazione).

Partendo da tali presupposti, il workshop afferente alla tematica "intergenerazionalità" intende porre l'attenzione sulla necessità di costruire una cultura aziendale scevra da stereotipi, pregiudizi e discriminazioni basate sull'età dei lavoratori, con l'obiettivo di evitare l'insorgenza di conflitti tra generazioni di occupati e di creare un clima di lavoro rispettoso delle diversità.



## **Age management: un percorso multidisciplinare**

**Durata:** 4 ore

**Edizioni:** 1

**Tipologia intervento:** WRKS - Workshop

### **Descrizione:**

Il concomitante sussistere di un allungamento della vita professionale e della necessità di rinnovare modalità e prassi con un cambio generazionale adeguato ai nuovi scenari di business e di mercato, chiama i lavoratori senior ad affrontare nuove e significative criticità che generano incertezza e richiedono lo sviluppo di un set articolato di soft skill.

Il workshop, afferente alla tematica "competenze per affrontare i cambiamenti", si concentrerà sulla gestione del passaggio generazionale tra lavoratori senior e giovani che coinvolge competenze cognitive, emotive, e relazionali.

I relatori affronteranno le sfide connesse alla transizione al pensionamento dei lavoratori più anziani, considerando aspetti quali cambiamenti identitari e relazionali. Inoltre, offriranno strumenti per gestire lo stress e favorire la resilienza, al fine di agevolare il passaggio generazionale all'interno delle organizzazioni.

## PARTNER DI PROGETTO



**ASCOM SERVIZI PADOVA - S.P.A.** : società di servizi di Confcommercio PADOVA, l'associazione di categoria maggiormente rappresentativa a livello provinciale aderente a CONFCOMMERCIO e all'UNIONE REGIONALE VENETA.

**EUREMA LAB S.R.L.** : società che si dedica a promuovere un'evoluzione positiva e sostenibile nel tessuto economico e sociale ed a favorire il miglioramento del benessere nei luoghi di vita e lavoro, attraverso strategie e azioni a sostegno del valore dei territori, delle imprese e delle persone che in essi vi operano.

**HAPPILY S.R.L. SOCIETA' BENEFIT** : società benefit fortemente orientata al benessere delle persone che operano nei contesti lavorativi, come , manager, dipendenti e/o liberi professionisti.

**HUMANFORM S.R.L.** : società del gruppo Sgb Humangest Holding dedicata alla formazione, nata nel 2005, operante nell'ambito della formazione delle risorse e del miglioramento continuo delle competenze delle Persone all'interno dei contesti di lavoro.

**JOB CENTRE S.R.L.** : Ente di formazione accreditato dalla Regione Veneto per la Formazione Continua e la Formazione Superiore ed opera nell'ambito della formazione e delle attività a favore della persona in termini di riqualificazione e valorizzazione professionale.

**SINFONIA SOCIETA' COOPERATIVA** : agenzia di marketing digitale e comunicazione con sede a Limena (Padova) specializzata negli ambiti manufacturing, tech e software, mobilità sostenibile, energia e servizi utility.

**SMACT SOCIETA' CONSORTILE PER AZIONI** : è uno degli 8 Centri di Competenza industria 4.0 nati in Italia su impulso del Ministero dello Sviluppo Economico. E' una partnership pubblico-privata che mette a sistema le competenze in ambito 4.0 della ricerca, dei provider di tecnologie e delle imprese early adopter.

**TACK & TMI ITALY S.R.L.** : società partner italiana della rete internazionale presieduta dalle capofila Tack International Ltd e TMI International SA che offre soluzioni di sviluppo e formazione finalizzate a stimolare la crescita e la sostenibilità di processi di apprendimento organizzativo ed employability delle persone.



**FEDERAZIONE DEI COMUNI DEL CAMPOSAMPIERESE:** autorità locale formata dall'associazione di 10 Comuni del territorio: Borgoricco, Campodarsego, Camposampiero, Loreggia, Massanzago, Piombino Dese, San Giorgio delle Pertiche, Santa Giustina in Colle, Villa del Conte, Villanova di Camposampiero.

**ORDINE DEGLI PSICOLOGI DEL VENETO** : organo sussidiario dello stato, preposto agli adempimenti di legge ex 156/89 ed alla tutela e sviluppo della professione di psicologo nella regione Veneto.

**PROGETTO FORMAZIONE CONTINUA - ORGANIZZAZIONE NON LUCRATIVA DI UTILITA' SOCIALE** : associazione che si occupa di progettazione ed erogazione di brevi corsi su temi vari di scienze umane, sociali e naturali, tenuti da docenti dell'Università di Padova (o di altre università del Veneto); visite guidate a musei e mostre temporanee; concerti e spettacoli teatrali.

Inoltre, l'associazione organizza corsi di apprendimento e di aggiornamento sugli strumenti e i linguaggi del mondo digitale

CONFORM  
Consulenza Formazione e Management S.c.a.r.l.  
Avellino - Collina Liguorini - 83100  
Padova - Via N. Tommaseo 74/B – 35131  
[www.conform.it](http://www.conform.it)