



## PROGRAMMA REGIONALE FSE+ 2021-2027 - PRIORITA' 1 "OCCUPAZIONE"

Direttiva "PR VENETO FSE+ 2021-2027"

Priorità 1 Occupazione - Obiettivo specifico ESO 4.4 - GENERAZIONI A CONFRONTO

DGR 110 del 12/02/2024

**cod. progetto 4285-0001-110-2024**

**Titolo progetto: "GENER-AZIONI: strumenti e processi per ecosistemi age friendly"**

### Obiettivi

Il progetto ha l'ambizione di contribuire in maniera concreta al raggiungimento dell'obiettivo specifico della Priorità "Occupazione" del PR Veneto FSE+ 2021- 2027 Promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ai cambiamenti, un invecchiamento attivo e sano, intervenendo su tre delle macro tematiche proposte con attività coerenti con le azioni individuate nel PR Veneto FSE+ 2021-2027 (39 - Strumenti finalizzati a favorire l'inclusione delle persone nei contesti aziendali ... e 40 - Interventi finalizzati all'invecchiamento attivo e sano dei lavoratori). Obiettivo specifico del progetto "GENER-AZIONI: strumenti e processi per ecosistemi age friendly" è quello di definire processi e strumenti concreti per creare ecosistemi reali che attivino all'interno delle organizzazioni relazioni virtuose per valorizzare le persone di diverse età nel territorio delle province di VENEZIA, PADOVA e TREVISO. Per ecosistema intendiamo un ambiente all'interno del quale soggetti diversi per età, esperienze, competenze, storie personali e generi diventano comunità, garantendo a tutti i suoi componenti il benessere fisico e psichico in un contesto di sussidiarietà, responsabilità e sostenibilità. Ambiente che include in

un tutt'uno armonico le dimensioni del lavoro, della vita personale e familiare e della società. Un ecosistema intergenerazionale, riferito in particolare al sistema produttivo del Veneto, fatto di PMI, che sostiene l'inclusione delle diverse generazioni, favorendo lo sviluppo ed il trasferimento delle competenze tra le diverse fasce d'età. Capace di proporre sistemi di selezione ed ingresso che valorizzano le esperienze e le competenze possedute. Un ecosistema all'interno del quale la gestione delle risorse umane è attenta alle diversità e promuove la cooperazione tra le diverse generazioni. Un ecosistema che ha a cuore i propri componenti secondo il paradigma "per il benessere del singolo e per il benessere della comunità". Un ecosistema attento alla formazione continua delle proprie risorse umane, che implementa azioni di mentoring e reverse mentoring, valorizzando e trasferendo le risorse già presenti al suo interno, e che favorisce l'acquisizione di quelle competenze utile ad affrontare il cambiamento. Riteniamo pertanto che sia necessario trovare risposte concrete ai seguenti fabbisogni, in linea con il contributo dato da ISRE fin dal 2018 con la partecipazione al paper "La Sinergia delle competenze- attuare l'Age Management nelle organizzazioni", presentato al CNEL in un convegno dedicato:

- La gestione flessibile dell'orario di lavoro;
- La riprogettazione dei percorsi lavorativi rendendoli fluidi, sostenibili, motivanti e più lunghi possibile;
- L'offerta di opzioni flessibili per i dipendenti che si avvicinano all'età pensionabile, consentendo loro di ridurre gradualmente le proprie responsabilità lavorative (reimpiego diversa mansione, outplacement, rimodulazione orario);

- La proposta ai dipendenti di ritirarsi dal lavoro a tempo pieno e passare a un ruolo a tempo parziale, mantenendo l'accesso a determinati benefici aziendali come l'assicurazione sanitaria o il piano pensionistico, promuovendo azioni di work design;
- La possibilità riservata ai dipendenti pensionati di tornare a lavorare temporaneamente per contribuire a progetti specifici;
- L'accesso a programmi completi di salute e benessere (screening sanitari, consulenza nutrizionale, seminari sulla gestione dello stress).

Il progetto ha quindi l'ambizione di individuare, attraverso le azioni realizzate e soprattutto i project work e workshop previsti, processi organizzativi funzionali e strumenti operativi concreti. Obiettivo sarà quello di realizzazione coerentemente con il piano di azione del progetto, bozze di linee guida che siano oggetto di confronto e verifica da parte dei partner.

## Attività

Il progetto, che si svilupperà nel territorio delle province di Venezia, Padova e Treviso, inizierà con una fase condivisa di Analisi Fabbisogni, parte integrante e fondamentale della Fase di ATTIVAZIONE, che avrà una costruzione orizzontale rispetto alla messa in campo degli interventi, coinvolgendo gli stakeholders, ma logica e verticale nella sua articolazione. Tale fase sarà realizzata attraverso tre focus group sul territorio, propedeutici ad individuare attraverso analisi SWOT delle griglie di analisi dei fabbisogni che saranno rielaborate in un lavoro di back office e utilizzate nel successivo laboratorio dei feedback.

La visita di studio, all'inizio del progetto, permetterà inoltre di approcciare una delle esperienze più significative in Europa di gestione dell'age diversity management e aiutare a individuare gli oggetti di intervento anche attraverso un confronto sul campo.

Fondamentale sarà poi il project work "dall'analisi alla progettazione", che aiuterà a definire le Linee di Intervento, gli oggetti concreti di lavoro e gli indicatori qualitativi e articolare in maniera coerente gli output attesi. Queste due microfasi saranno propedeutiche alle attività da realizzare suddivise nelle tre macro tematiche scelte.

Per l'INTERGENERAZIONALITA' avremo cinque webinar di presentazione di esperienze significative; quattro laboratori di mentoring e reverse mentoring con annesso un project work per delineare dalle esperienze formative output di processo e strumenti concreti;

cinque laboratori di comunicazione intergenerazionale con un project work atto a delineare processi e strumenti;

quattro laboratori esperienziali su intelligenza emotiva, memoria e motivazione con due project work atti a delineare strumenti e processi su azioni organizzative e motivazionali.

Per COMPETENZE ATTE AD AFFRONTARE I CAMBIAMENTI, avremo Tre percorsi di formazione di gruppo sulla metodologia di design thinking con due project work atti a individuare strumenti e processi generativi di collaborazione in un'ottica di scambio di competenze;

quattro percorsi formativi per competenze digitali in reverse mentoring.

Per ARMONIZZAZIONE VITA LAVORATIVA E PRIVATA avremo Tre coaching di gruppo per l'equilibrio tra vita lavorativa e privata con legato due project work atto a delineare processi e strumenti operativi;

un coaching di gruppo sul lavoro senza stereotipi e progetto di vita;

un coaching di gruppo su immunità, assenza di carico e motivazione;

due laboratori su salute e bene-essere con project work atto a definire processi e strumenti;

due laboratori esperienziali su armonizzare vita lavorativa e privata con project work atto a individuare processi e strumenti concreti;

Per la Replicabilità e Trasferibilità saranno a loro volta previsti tre workshop in riferimento alle tre macro tematiche individuate.

La fase di MONITORAGGIO prevederà oltre alla borsa di animazione territoriale anche due momenti specifici di analisi, un focus group iniziale per delineare le griglie di valutazione, partendo dagli indicatori evidenziati nella fase di analisi dei fabbisogni,

aiutando l'indicizzazione in back office del report di monitoraggio e un workshop a metà progetto, al fine di analizzare e valutare con partner e stakeholders i risultati della mappatura e delle azioni di monitoraggio qualitativo e ipotizzare un eventuale ritaratura degli interventi.

La fase di DIFFUSIONE oltre al video di storytelling prevederà la realizzazione di due seminari, uno iniziale allo scopo di delineare la proposta e informare stakeholders uno finale allo scopo di condividere in maniera definitiva i risultati attesi anche con la realizzazione di un modello di linee guida operative.

## **Destinatari**

La Direttiva, coerentemente con il gruppo target individuato nell'ambito di riferimento del PR Veneto FSE+ 2021-2027 (Obiettivo specifico ESO4.4 – promuovere l'adattamento dei lavoratori, delle imprese e degli imprenditori ...), indica quali destinatari del progetto e delle sue attività i lavoratori, i liberi professionisti, i lavoratori autonomi, gli imprenditori, i titolari di impresa ed i coadiuvanti d'impresa.

All'interno del progetto abbiamo individuato quale criterio generale per la definizione del gruppo target l'eterogeneità. Riteniamo che in questo caso l'appartenenza ad una pluralità di ambiti e settori possa essere funzionale al confronto delle diverse esperienze da ciascuno rappresentate e di sostenere la finalizzazione dell'iniziativa sul territorio accrescendone gli impatti e le ricadute.

Con specifico riferimento all'obiettivo prefissato - definire processi e strumenti concreti per creare ecosistemi reali che attivino all'interno delle organizzazioni modelli organizzativi capaci di valorizzare le persone di diverse età - abbiamo ritenuto opportuno individuare due macrocategorie di destinatari sulla base degli output previsti. Quando l'output dell'attività è indirizzato all'introduzione di innovazioni organizzative e gestionali saranno coinvolte figure che all'interno delle loro organizzazioni hanno ruoli apicali di responsabilità, con particolare attenzione agli stakeholders di progetto. Per attività preparatorie all'output oppure per sviluppare competenze specifiche nell'ottica dell'intergenerazionalità saranno coinvolti lavoratori indipendentemente dalla posizione occupata all'interno dell'organizzazione.

## **Importo finanziato**

163.503,00

## **ISRE**

**Via dei salesiani 15, 30174 Mestre (VE)**

**Tel 041 5498534**

[progetti@isre.it](mailto:progetti@isre.it)

[www.isre.it](http://www.isre.it)