



Consorzio Elis, ecco â??GenerAzione Talentoâ?? per valorizzare lavoratori senior

## Descrizione

(Adnkronos) â?? In occasione dellâ??appuntamento autunnale con il Ceo Meeting, alla presenza di oltre 300 top manager di grandi aziende italiane, Ã" stato presentato oggi ufficialmente â??GenerAzione Talentoâ??, il progetto di semestre del consorzio di aziende Elis, sotto la presidenza di turno di Silvia Maria Rovere, presidente di Poste Italiane. Al centro dellâ??iniziativa, la valorizzazione dei lavoratori senior come risorsa strategica per la crescita delle imprese e la competitivitÃ del Paese.

Allâ??evento Ã" intervenuto la ministra del Lavoro e delle Politiche Sociali, Marina Calderone, che ha sottolineato: â??La sfida del lavoro, oggi, Ã" quella di tenere insieme le diverse generazioni puntando sullo sviluppo e lâ??aggiornamento delle competenze negli anni. Sotto la spinta della digitalizzazione e della sfida della sostenibilitÃ , il mondo del lavoro si trasforma velocemente ma puÃ², anzi deve, restare uno dei luoghi dellâ??inclusione e della partecipazione alla vita del Paese. In questa direzione vanno i progetti per la formazione delle competenze digitali di base, lâ??investimento di un milione di euro per la formazione attraverso il Fondo Nuove Competenze e la previsione che gli incentivi allâ??autoimpiego del decreto Coesione possano essere utilizzati per imprese avviate da under 35 insieme a lavoratori adulti per un miglior passaggio generazionale del know howâ?•.

Le aziende del Consorzio Elis â?? insieme ad altre realtÃ interessate â?? sono invitate a collaborare nello studio approfondito del fenomeno e nella definizione di azioni concrete finalizzate a valorizzare il patrimonio di competenze, esperienze e senso di appartenenza del personale senior, promuovendo al contempo la collaborazione tra generazioni.

â??Con GenerAzione Talento â?? ha dichiarato Silvia Rovere, presidente di turno del consorzio Elis e presidente di Poste Italiane â?? vogliamo garantire al Sistema Paese le competenze e la competitivitÃ che sono i pilastri di unâ??economia di successo. I lavoratori over 55 sono una risorsa strategica per il futuro delle imprese. Un patrimonio di esperienze e valori che deve essere riconosciuto in modo sistematico. La transizione demografica in atto, da una societÃ giovane e in espansione a una societÃ sempre piÃ¹ anziana, longeva e con bassi livelli di natalitÃ , impone un profondo ripensamento dei modelli organizzativi, economici e sociali. Solo adottando un approccio che migliori le relazioni tra le generazioni in azienda potremo affrontare con efficacia questa trasformazione. Il nostro obiettivo Ã" contribuire, insieme alle istituzioni, alla costruzione di un modello di sviluppo sostenibile e inclusivo, in

---

grado di rispondere alle sfide del presente e del futuro?•, ha concluso.

Il progetto â??GenerAzione Talentoâ?? si sviluppa lungo quattro linee di azione: ascoltare, condividere, sperimentare e costruire. Le prime due saranno al centro dei prossimi sei mesi di lavoro. La fase di ascolto si concretizzerÃ in uno studio demografico del gruppo di ricercatori guidato dal professore Francesco Billari, docente di demografia e rettore dellâ??universitÃ Bocconi, e dal professore Vincenzo Galasso, direttore del dipartimento di scienze sociali e politiche e docente di economia del medesimo Ateneo.

VerrÃ analizzato un campione di lavoratori over 55 delle aziende che aderiscono al progetto, con lâ??obiettivo di comprenderne a fondo bisogni e aspirazioni. Parallelamente, la fase di condivisione permetterÃ alle aziende di mettere a fattore comune eventuali esperienze, maturate precedentemente allâ??interno delle proprie organizzazioni, per estrarre modelli dâ??intervento promettenti e per confrontarli con sperimentazioni avvenute in altri contesti e nazioni.

Questa fase sarÃ guidata dalla professoressa Raffaella Sadun, docente di Business Administration presso Harvard Business School, â??Ogni strategia di sviluppo delle persone â?? osserva Pietro Cum, amministratore delegato Elis â?? dovrebbe partire da un principio semplice: non dimenticare chi ha giÃ dato tanto. In azienda ci sono generazioni che hanno contribuito con competenza, e spesso con dedizione e passione, alla crescita dellâ??organizzazione di cui fanno parte. I dati ci confermano che rappresentano una parte fondamentale del nostro capitale umano. Ma al di lÃ dei numeri, Ã" la visione che conta. Il lavoro deve restare, in ogni fase della carriera, uno spazio di crescita professionale e umanaâ?•.

Sulla base dei risultati che emergeranno dalle prime due fasi, la cui conclusione Ã" prevista per aprile 2026, il progetto entrerÃ nella fase di sperimentazione, con lâ??obiettivo di tradurre gli elementi di analisi in azioni concrete. Le aziende saranno chiamate a sviluppare e testare nuove iniziative dedicate al personale senior, volte a valorizzarne le competenze, favorire la partecipazione attiva e promuovere forme di collaborazione intergenerazionale. Parallelamente, il progetto entrerÃ nella fase di costruzione, durante la quale le esperienze maturate e i modelli piÃ¹ efficaci verranno condivisi con le istituzioni, stimolando un dialogo costruttivo e multilaterale su possibili proposte per interventi normativi e politiche innovative.

In questo modo, GenerAzione Talento si propone non solo come iniziativa aziendale, ma come leva strategica a supporto dellâ??intero sistema Paese. Nel suo intervento, il presidente Inps, Gabriele Fava, ha osservato: â??I tema della valorizzazione dei lavoratori over 55 non riguarda solo le generazioni dei â??diversamente giovaniâ?? ancora attive e con tanta voglia di fare, ma riguarda tutti noi, perchÃ© tocca il cuore del patto generazionale, quel legame tra chi ha costruito e chi deve costruire. Un progetto in linea con la direzione che stiamo portando avanti allâ??Inps: un welfare generativo, costruito attorno al ciclo di vita di ogni persona. Oggi dobbiamo valorizzare i lavoratori senior come risorsa strategica per la competitivitÃ del Paese: il bonus Giorgetti, va in questa direzione. Allo stesso tempo aprire piÃ¹ spazi ai giovani e alle donne. Non esiste un conflitto tra generazioni: esiste unâ??alleanza possibileâ?•. Fava ha concluso il proprio intervento annunciando lâ??ingresso di Inps nel Consorzio Elis.

Negli ultimi dieci anni, il numero di persone in attività lavorativa con piÃ¹ di cinquantâ??anni in Italia Ã" raddoppiato. Nel secondo trimestre del 2025, questa fascia ha raggiunto i 9,2 milioni di persone, rappresentando il gruppo piÃ¹ numeroso nel mercato del lavoro. Seguono 8,7 milioni di occupati tra i 35

---

e i 49 anni, poco più<sup>1</sup> di 4 milioni nella fascia 25-34 anni e appena 1 milione di giovani sotto i 25 anni.

Questa fotografia del mondo del lavoro riflette pienamente l'evoluzione demografica dell'Italia. Con un'età media di 46,8 anni, il nostro Paese è il più anziano d'Europa, superando la media UE di 44,75 anni. A questo dato si aggiunge un altro elemento rilevante: l'Italia è tra i Paesi con l'aspettativa di vita più alta al mondo, pari a 81,4 anni per gli uomini e 85,2 per le donne.

A fronte di una popolazione sempre più longeva, il numero delle nascite continua a calare: nel 2024 si è registrato un tasso di 1,18 figli per donna, tra i più bassi a livello globale. Un valore ben lontano dal tasso di sostituzione generazionale, fissato a 2,1 figli per donna, sotto il quale è in assenza di significativi flussi migratori sarà la popolazione destinata a ridursi. Le proiezioni dell'Ocse, contenute nell'Employment Outlook 2025, confermano questo trend: senza interventi strutturali, entro il 2060 il numero di lavoratori in Italia potrebbe diminuire del 34% contro una media Ocse dell'8,1%. In questo scenario, diventa sempre più urgente valorizzare pienamente tutte le risorse disponibili, a partire dai lavoratori senior, e ripensare i modelli organizzativi e di sviluppo del capitale umano.

â??

economia

webinfo@adnkronos.com (Web Info)

## Categoria

1. Comunicati

## Tag

1. Ultimora

## Data di creazione

Ottobre 15, 2025

## Autore

redazione