

SAGE-SKILLS

Skills and Knowledge for Innovation, Lifelong Learning and Sustainability

1. INTRODUZIONE E CONTESTO DEL PROGETTO

Rilevanza rispetto all'Art. 5 – Criteri di valutazione – Introduzione generale

Il progetto SAGE-SKILLS è stato concepito per affrontare in modo sistematico la sfida dell'invecchiamento attivo nel mondo del lavoro, proponendo un modello innovativo di formazione continua e inclusiva finalizzato a valorizzare le competenze dei lavoratori senior (over 50). Il progetto si inserisce nel paradigma della «demografia positiva», che interpreta la longevità non come un costo, ma come un'opportunità di crescita economica e sociale. In contesti produttivi sempre più interessati dalle transizioni digitale, ecologica e demografica, i lavoratori maturi rappresentano un capitale umano prezioso, ma spesso sottoutilizzato. SAGE-SKILLS mira a colmare questo divario offrendo percorsi personalizzati di upskilling e reskilling, incentrati su metodologie blended, contenuti modulari e approcci evidence-based, accompagnati da iniziative volte a rafforzare le competenze delle imprese per accrescerne la propensione all'innovazione e alla ricerca e facilitare la transizione industriale. L'obiettivo è duplice: da un lato, migliorare l'occupabilità, il benessere e la motivazione dei lavoratori senior; dall'altro, sostenere la competitività delle imprese aumentando la produttività e promuovendo una cultura organizzativa intergenerazionale inclusiva e resiliente. Grazie all'integrazione con precedenti iniziative quali Age-It e THE, alla collaborazione con SAGE-RISE e al coinvolgimento di imprese, università e centri di ricerca, il progetto mira a costruire un ecosistema replicabile, accessibile e sostenibile di strumenti formativi, capace di produrre impatti duraturi sia a livello locale sia nazionale.

2. QUALITÀ DELLA PROPOSTA FORMATIVA

Il programma formativo SAGE-SKILLS sarà incentrato sulle discipline STEM, con moduli dedicati a tecnologie all'avanguardia quali l'intelligenza artificiale, gli strumenti di analisi dei dati e la cybersecurity, al fine di promuovere il reskilling e l'upskilling dei lavoratori senior (25,26). La formazione tecnologica STEM è integrata da moduli specifici sulla salute nei luoghi di lavoro e sull'equilibrio tra vita professionale e vita privata, essenziali per garantire un approccio olistico al benessere dei lavoratori senior (27,28). Da un lato, le competenze tecnologiche sono fondamentali per mantenere la competitività e favorire lo sviluppo professionale in un'economia digitale (29,30). Dall'altro, la promozione della salute sul luogo di lavoro, la prevenzione dello stress e il benessere complessivo contribuiscono a gestire meglio le sfide correlate all'età (26). Infine, affrontare temi quali il work-life balance e il caregiving è cruciale per sostenere i lavoratori senior, che spesso si trovano a gestire responsabilità familiari e personali complesse.

Con percorsi specifici per diversi profili professionali (tecnici, manageriali, operativi, strategici), il programma adotterà un approccio blended, combinando sessioni in presenza e formazione a distanza. La metodologia sarà fondata sui principi dell'apprendimento attivo e personalizzato, mediante microlearning, simulazioni, strumenti digitali interattivi e opportunità di peer learning. Saranno inoltre sperimentati il reverse mentoring e workshop riflessivi, per valorizzare le esperienze dei partecipanti e facilitare un apprendimento significativo, flessibile e orientato all'innovazione.

Per rispondere efficacemente alle esigenze dei lavoratori senior, che spesso dispongono di tempo limitato, il percorso è progettato per offrire la massima flessibilità. I contenuti saranno organizzati in moduli brevi e autonomi, facilmente accessibili anche durante brevi pause nell'arco della giornata, grazie all'impiego di strumenti digitali fruibili da smartphone e tablet. Le attività potranno essere svolte in modalità asincrona, consentendo ai partecipanti di scegliere tempi e modalità più adatti alle proprie esigenze personali e lavorative.

I curricula SAGE-SKILLS saranno derivati dai risultati dei programmi Age-It e Tuscany Health Ecosystem. Ciò garantisce che il percorso, nelle sue diverse articolazioni, risponda in modo mirato a bisogni reali, assicurando un approccio innovativo ed evidence-based. In particolare, SAGE-SKILLS valorizza il patrimonio di conoscenze raccolto dal Board LEEA (Learning and Education on Active Ageing), gruppo trasversale del programma nazionale di ricerca Age-It, che ha raccolto 50 buone pratiche educative e formative per l'invecchiamento attivo (31). Grazie alla collaborazione tra esperti accademici e professionisti coinvolti nella costituzione di SAGE-ACADEMY, SAGE-SKILLS mira a formare lavoratori senior preparati alle sfide contemporanee, in linea con gli obiettivi di competitività e innovazione dell'Unione europea (32).

Bibliografia

25. ECIPE. The future of European digital competitiveness. Brussels: ECIPE; 2023.
26. Eurofound. Work-life balance and flexible working arrangements in the EU. Luxembourg: Publications Office of the EU; 2020.
27. European Agency for Safety and Health at Work. Healthy workplaces for all ages. EU-OSHA; 2016.
28. ScienceDirect. Never too late to learn: Unlocking the potential of ageing workforce in manufacturing and service industries. SciDirect; 2024.
29. OECD. Enhancing productivity and growth in an ageing society. Paris: OECD; 2024.
30. Schulte PA, Streit JMK, Sheriff F, et al. Work environment of the future. Am J Ind Med. 2020;63(9):795–805.
31. Age-It Programme. Board LEEA – National Collection of Best Practices. Rome: CNR; 2022.
32. European Commission. European Innovation Scoreboard 2023. Brussels: EC; 2023.

3. METODOLOGIA DIDATTICA E DESCRIZIONE PRELIMINARE DEI MODULI

Più nel dettaglio, il percorso formativo SAGE-SKILLS adotterà un modello strutturato di blended learning, attualmente considerato tra i più efficaci nella formazione degli adulti in contesti aziendali. Tale approccio combina i punti di forza della formazione in presenza e della formazione online asincrona, integrandoli in un ecosistema di apprendimento flessibile, accessibile e centrato sul partecipante.

Le sessioni in presenza sono progettate per valorizzare l'interazione diretta tra partecipanti e formatori, offrendo opportunità specifiche per:

- attività pratiche e laboratoriali (ad es. simulazioni, role playing, esercitazioni);
- co-progettazione di soluzioni aziendali, con attenzione a temi quali benessere organizzativo, innovazione digitale e sostenibilità;
- peer learning e scambio intergenerazionale attraverso dinamiche di gruppo, mentoring e reverse mentoring.

La componente digitale del percorso sarà erogata tramite una piattaforma e-learning (LMS) che, sulla base dei risultati conseguiti in Age-It, sarà progettata e sviluppata per essere ancora più intuitiva,

accessibile e utilizzabile da qualsiasi dispositivo, inclusi smartphone e tablet. La modalità asincrona consentirà ai partecipanti di accedere ai contenuti in autonomia, secondo il proprio ritmo e compatibilmente con eventuali impegni familiari, lavorativi o di caregiving, molto frequenti tra i lavoratori over 50.

I contenuti digitali saranno pertanto organizzati in brevi unità modulari, secondo un approccio di microlearning. Ogni modulo avrà una durata limitata (15–30 minuti), sarà focalizzato su un tema specifico e si concluderà con brevi esercizi o quiz di autovalutazione. Ciò consentirà di:

- ridurre le barriere legate alla disponibilità di tempo e alla capacità attentiva;
- rafforzare la memorizzazione progressiva dei contenuti;
- promuovere un apprendimento on demand, adattabile alle routine quotidiane.

L'interazione tra le due componenti del blended learning non avrà natura sequenziale, ma sarà concepita in modo complementare e interconnesso: le attività online prepareranno, rafforzeranno o approfondiranno quanto sviluppato in aula, e viceversa. Questa sinergia sarà potenziata dall'uso di strumenti digitali interattivi (Padlet, quiz dal vivo, sondaggi, toolkit collaborativi), dalla possibilità di scambiare feedback in tempo reale tra partecipanti e formatori (anche tramite forum e chat moderati) e, infine, dalla disponibilità di materiali di supporto (slide, schede informative, checklist operative) consultabili in qualsiasi momento.

Particolare attenzione sarà dedicata alla progettazione accessibile della piattaforma e dei materiali, con riguardo alla leggibilità dei contenuti (font ad alta visibilità, elevato contrasto), alla semplicità di navigazione (anche per utenti con scarsa esperienza digitale) e alla compatibilità con strumenti assistivi (screen reader, sintesi vocale, promemoria vocali, ecc.). Saranno inoltre previste forme di adattamento metodologico e linguistico per garantire la comprensione da parte di utenti con diversi livelli di istruzione o differenti background professionali.

L'efficacia dei percorsi formativi sarà misurata mediante un sistema integrato di monitoraggio che comprende test in ingresso e in uscita, per valutare le competenze acquisite nelle diverse aree, nonché indicatori pre- e post-intervento (KPI) in grado di rilevare:

- variazioni nei livelli di stress percepito;
- miglioramento del work-life balance;
- incremento delle competenze digitali, green e interpersonali.

Il monitoraggio non si limiterà alla dimensione cognitiva, ma considererà anche gli aspetti emotivi e motivazionali, in linea con un approccio olistico alla crescita professionale. Al termine del programma saranno rilasciate certificazioni riconosciute, valide ai fini della valorizzazione dei percorsi professionali interni e trasferibili ad altri contesti lavorativi. Le certificazioni riguarderanno aree chiave quali:

- Formazione digitale (alfabetizzazione, sicurezza, strumenti collaborativi);
- Competenze STEM applicate all'invecchiamento attivo (data literacy, IoT, sostenibilità);
- Psicologia del lavoro e benessere (coping, work-life balance, salute organizzativa);
- Green skills e transizione ecologica in ufficio o nell'ambiente produttivo.

Nell'ambito del progetto SAGE-SKILLS, i contenuti dei moduli formativi saranno progettati in modo da poter essere adattati a differenti profili aziendali, inclusi quelli tecnici, manageriali, operativi e strategici. Durante l'implementazione del progetto, e in particolare nel WP2, i contenuti e le esercitazioni previsti saranno ulteriormente affinati mediante la predisposizione di materiali e linee guida per i formatori, così da rispondere alle specifiche esigenze e responsabilità di ciascun ruolo. Questo approccio garantisce

che ogni partecipante possa applicare le competenze acquisite nel proprio contesto professionale, massimizzando il valore del percorso formativo.

MODULO 1) Upskilling digitale e tecnologie informatiche compensative

- Alfabetizzazione avanzata (5 ore). Approfondimento dell'uso avanzato di Office 365, inclusa la gestione cloud e l'organizzazione dei documenti su OneDrive, per migliorare produttività e collaborazione.
- Cybersecurity di base e privacy (5 ore). Introduzione ai concetti fondamentali della cybersecurity, alla protezione dei dati personali e al riconoscimento delle minacce online, con esercitazioni pratiche sulla gestione delle password e sull'autenticazione a due fattori.
- Piattaforme collaborative (3 ore). Formazione pratica sull'uso di strumenti collaborativi quali Teams, Zoom e Miro per migliorare la comunicazione da remoto, il project management e il lavoro di squadra, con simulazioni di riunioni virtuali.
- Dispositivi assistivi per persone anziane (5 ore). Panoramica degli strumenti digitali che facilitano l'uso della tecnologia da parte delle persone anziane, quali promemoria digitali e assistenti vocali basati sull'IA, con esercitazioni pratiche sulla configurazione di interfacce intuitive.
- Gestione dell'identità digitale (2 ore). Approfondimento sulla creazione e gestione di account digitali sicuri, sul riconoscimento di minacce quali phishing e frodi online e sulla protezione delle identità digitali, mediante simulazioni e casi pratici.

Esercitazioni del modulo

- Configurazione delle interfacce (3 ore): i partecipanti configureranno dispositivi e software per renderli più accessibili, regolando le impostazioni in modo da facilitare lettura e navigazione (ad es. modifica di font, contrasto e dimensioni).
- Simulazioni di gestione della privacy online (2 ore): attraverso esercitazioni pratiche, i partecipanti impareranno a proteggere i propri dati personali e a navigare in Internet in sicurezza, utilizzando strumenti per la gestione della privacy.
- Creazione di un account sicuro e gestione dei dati personali (3 ore): i partecipanti saranno guidati nella creazione di account sicuri (e-mail, social media, ecc.), con particolare attenzione alla gestione delle informazioni personali e all'adozione di comportamenti sicuri online.

MODULO 2) STEM applicate all'invecchiamento attivo

- Data literacy: Excel avanzato, Power BI (3 ore). Approfondimento dell'uso di Excel avanzato e Power BI per l'analisi dei dati. I partecipanti impareranno a raccogliere, organizzare e visualizzare i dati in modo significativo, acquisendo competenze fondamentali nella gestione delle informazioni aziendali e nel supporto ai processi decisionali.
- Fondamenti di IoT e sensori per l'assistenza personale e il work-life balance (5 ore). Introduzione all'Internet of Things (IoT), con particolare attenzione a sensori e dispositivi utilizzabili per monitorare e migliorare la qualità della vita e il benessere dei lavoratori senior, sia a casa sia sul luogo di lavoro. I dati raccolti potranno essere analizzati e utilizzati per favorire un adeguato equilibrio tra vita professionale e vita privata.
- Competenze di base di pensiero computazionale (5 ore). Introduzione ai principi del computational thinking, inclusi logica, algoritmi e programmazione di base. L'obiettivo è sviluppare capacità di pensiero critico e analitico, essenziali per affrontare in modo consapevole le sfide digitali e tecnologiche.

- Applicazioni IoT per il monitoraggio salute-lavoro (5 ore). Approfondimento sull'uso di dispositivi IoT per il monitoraggio in tempo reale della salute e del benessere sul luogo di lavoro, inclusi strumenti per la gestione dello stress, la postura e il miglioramento del work-life balance.

Esercitazioni del modulo

- Configurazione di dashboard in Power BI (4 ore): i partecipanti impareranno a creare dashboard interattive in Power BI per analizzare dati lavorativi e personali. Si eserciteranno nella creazione di report visuali in grado di evidenziare informazioni utili per migliorare la produttività e gestire le risorse aziendali.
- Simulazioni di monitoraggio IoT per il benessere sul lavoro (4 ore): mediante dispositivi IoT simulati, i partecipanti impareranno a configurare e analizzare sensori per il monitoraggio della salute fisica e mentale e del benessere sul luogo di lavoro. Saranno guidati nella comprensione dei dati raccolti e nel loro utilizzo per promuovere il benessere.
- Creazione di un progetto IoT per il work-life balance (4 ore): i partecipanti saranno coinvolti nella progettazione di un sistema IoT volto a promuovere l'equilibrio tra lavoro e vita privata. L'esercitazione comprenderà la selezione dei dispositivi, la configurazione dei sensori e la creazione di un piano di monitoraggio.

MODULO 3) Transizione verde e sostenibilità

- Economia circolare e green office (5 ore). Introduzione ai principi dell'economia circolare, con attenzione alla loro applicazione nei contesti aziendali. I partecipanti esploreranno soluzioni pratiche per ridurre gli sprechi, ottimizzare le risorse e promuovere la sostenibilità negli uffici e negli ambienti di lavoro.
- Fondamenti ESG e riduzione dell'impronta (5 ore). Fondamenti dei criteri ESG (Environmental, Social, Governance) e modalità con cui le imprese possono integrare tali principi nelle proprie politiche aziendali per ridurre l'impatto ambientale, sociale ed economico. Focus sulla riduzione dell'impronta ecologica e sulla misurazione dell'efficacia delle azioni sostenibili.
- Analisi dell'impatto dei processi produttivi/manifatturieri (8 ore). Analisi approfondita dell'impatto ambientale dei processi produttivi e manifatturieri. I partecipanti esploreranno modalità di monitoraggio, misurazione e riduzione dell'impatto ecologico dei cicli produttivi, mediante tecniche e strumenti per una produzione più sostenibile.
- Pratiche di sostenibilità per il lavoro d'ufficio e la produttività (2 ore). Esplorazione di pratiche sostenibili applicabili nei luoghi di lavoro, incluso l'uso responsabile delle risorse, la riduzione dei consumi energetici e la gestione dei rifiuti aziendali. Analisi del modo in cui un approccio green può aumentare la produttività e migliorare la qualità del lavoro.

Esercitazioni del modulo

- Simulazione della creazione di un piano di green office (4 ore): i partecipanti svilupperanno un piano di sostenibilità per un ufficio, includendo pratiche quali riciclo, riduzione dei consumi energetici e ottimizzazione dei materiali, con l'obiettivo di ridurre l'impronta ecologica complessiva.
- Analisi e rendicontazione dell'impronta ecologica aziendale (3 ore): utilizzando strumenti e modelli di calcolo, i partecipanti valuteranno l'impronta ecologica di un'impresa e produrranno un report con indicazioni per ridurre consumi energetici ed emissioni di CO2.
- Creazione di un piano per la riduzione dell'impatto ambientale (3 ore): i partecipanti svilupperanno un piano operativo per ridurre l'impatto ambientale di un processo produttivo o di un ufficio, applicando le tecniche apprese e definendo obiettivi misurabili di sostenibilità.

MODULO 4) Benessere psicologico e strategie di coping

- Misure di work-life balance con KPI oggettivi e soggettivi (10 ore). Analisi degli strumenti di valutazione dell'equilibrio tra vita professionale e vita privata, con attenzione a indicatori misurabili (orari di lavoro, pause, tempo dedicato alla cura di sé) e percezioni soggettive (stress, soddisfazione, senso di controllo). Fondamenti della teoria dello stress e del concetto di omeostasi, con riferimento a parametri fisiologici e psicologici. Utilizzo di modelli derivati da Age-It WP2.2 per l'autovalutazione e il miglioramento della qualità della vita lavorativa.
- Strategie di adattamento e gestione dello stress (5 ore). Esplorazione delle principali strategie di coping (problem-focused, emotion-focused, support-seeking) con esempi applicati ai contesti aziendali. Discussione su come sviluppare resilienza, mediante tecniche per affrontare situazioni complesse o stressanti sul luogo di lavoro.
- Valutazione delle competenze con focus sul benessere emotivo (5 ore). Autovalutazione guidata delle competenze tecniche e trasversali, integrata da una riflessione sul benessere emotivo, sulla motivazione e sull'identità professionale. Utilizzo di strumenti narrativi, schede strutturate e riflessione individuale.
- Tecniche di gestione dello stress, mindfulness e coaching (2 ore). Introduzione a tecniche di mindfulness, rilassamento muscolare progressivo, respirazione consapevole e coaching motivazionale. Le attività mirano a migliorare la concentrazione, ridurre lo stress e sostenere i senior nella gestione emotiva del cambiamento.

Esercitazioni del modulo

- Applicazione pratica di tecniche di coping in scenari aziendali (2 ore): simulazioni basate su casi realistici che richiedono l'uso di strategie di coping (gestione del conflitto, carico di lavoro, transizioni di ruolo). I partecipanti analizzeranno le situazioni, condivideranno soluzioni e riceveranno feedback guidato.
- Sessioni di mindfulness e meditazione (2 ore): sessioni di gruppo guidate per sperimentare tecniche di meditazione e consapevolezza corporea, con l'obiettivo di promuovere la regolazione emotiva e il rilassamento mentale sul luogo di lavoro.
- Workshop di riflessione individuale e gruppi di supporto (2 ore): spazi strutturati di confronto tra pari per condividere esperienze, strategie di coping e percorsi di carriera. Utilizzo di circle time, domande guida, journaling e storytelling.
- Compilazione e analisi di un diario del benessere (2 ore): attività individuale che prevede la registrazione quotidiana di abitudini, sensazioni, carichi di lavoro e segnali di stress, con discussione di gruppo finalizzata a individuare aree di miglioramento.

4. IMPATTO ATTESO

Il progetto SAGE-SKILLS è progettato per generare un impatto ampio, misurabile e multilivello, in linea con gli orientamenti per lo sviluppo sostenibile, l'inclusione sociale e l'innovazione nelle politiche attive del lavoro. L'approccio mira a trasformare l'invecchiamento della forza lavoro da criticità a leva strategica, intervenendo su tre livelli: individuale, aziendale e sistemico.

A livello individuale, l'impatto atteso riguarda il rafforzamento delle competenze tecniche e professionali (digitali, green, STEM, organizzative) e delle competenze trasversali (soft skills, coping, work-life balance), con un conseguente incremento dell'occupabilità, della motivazione e della resilienza dei partecipanti over 50. L'offerta formativa personalizzata, flessibile e accessibile consente di superare le barriere legate

alla mancanza di tempo, al divario digitale e alla scarsa familiarità con la formazione continua. L'integrazione tra contenuti cognitivi e strumenti per la gestione del benessere psicologico mira a ridurre lo stress percepito, migliorare l'equilibrio tra vita professionale e vita privata e favorire un rapporto più sano e consapevole con il cambiamento. Saranno utilizzati strumenti di valutazione ex ante ed ex post per misurare i progressi individuali in termini di conoscenze, atteggiamenti e comportamenti, attraverso rilevazioni qualitative e quantitative strutturate (test, autovalutazioni, focus group).

A livello aziendale, il progetto mira ad aumentare la produttività e la competitività delle imprese coinvolte attraverso la valorizzazione delle risorse senior e la costruzione di una cultura organizzativa inclusiva, fondata sulla trasversalità intergenerazionale, sull'apprendimento permanente e sull'innovazione condivisa. L'introduzione di ambassador aziendali, figure interne capaci di accompagnare i colleghi nei percorsi di formazione continua, contribuisce a rendere le organizzazioni più resilienti e autonome nel tempo. Le imprese beneficeranno inoltre di consulenza personalizzata su change management, digitalizzazione dei processi e integrazione di modelli organizzativi orientati al benessere e alla sostenibilità. KPI pre- e post-intervento misureranno gli effetti in termini di miglioramento dell'ambiente di lavoro, riduzione di turnover e assenteismo, incremento dell'engagement, stabilità di lungo periodo e livello delle competenze strategiche del personale over 50.

A livello sistemico, SAGE-SKILLS contribuisce all'evoluzione del sistema italiano della formazione e dell'occupazione, rispondendo alle sfide poste dalla transizione demografica, digitale ed ecologica. Il modello proposto è scalabile, replicabile e interoperabile con altri strumenti pubblici (PNRR, FSE+, programmi regionali), favorendo la convergenza tra politiche formative, welfare aziendale e sviluppo territoriale. L'impatto atteso è misurato anche in termini di capacity building degli ecosistemi locali, attraverso il rafforzamento delle relazioni tra imprese, università, enti di formazione e pubblica amministrazione. L'attivazione di laboratori locali di co-design e di reti interregionali di Ambassador favorisce la circolazione delle buone pratiche e stimola la nascita di nuovi progetti fondati sulle competenze sviluppate.

Il sistema di monitoraggio e valutazione sarà integrato e trasversale, con strumenti quantitativi (ad es. test strutturati, misurazione di KPI) e qualitativi (interviste, focus group, diario del benessere, osservazioni partecipate). I principali indicatori di impatto comprenderanno: variazioni nei livelli di competenza (digitali, green, relazionali), riduzione dello stress percepito, miglioramento del work-life balance, aumento dell'autoefficacia percepita, numero di certificazioni acquisite, tasso di applicazione delle competenze nel luogo di lavoro ed evoluzione delle politiche HR aziendali. Inoltre, il progetto produrrà un report finale di valutazione dell'impatto, accompagnato da raccomandazioni operative per l'integrazione del modello nella programmazione regionale e nazionale. Il documento, co-sviluppato con i partner scientifici, sarà validato in eventi pubblici e condiviso con gli stakeholder istituzionali, rafforzando la visibilità e la trasferibilità dell'iniziativa.

5. CAPACITÀ TECNICA E ORGANIZZATIVA

La solidità tecnica e organizzativa del progetto SAGE-SKILLS si fonda su un partenariato qualificato, multidisciplinare e rappresentativo del contesto territoriale, composto da soggetti con consolidata esperienza nella progettazione, gestione e monitoraggio di interventi complessi nei settori educativo, sociale, tecnologico e scientifico. Il team comprende enti di formazione accreditati, università e centri di ricerca, imprese, associazioni di categoria e attori del terzo settore, in grado di garantire competenze specialistiche e capacità operative sull'intero territorio nazionale, con particolare attenzione alle regioni meno sviluppate.

Il progetto si fonda su un quadro di governance ben strutturato, che assicura trasparenza, coordinamento e qualità nell'implementazione. Il coordinamento complessivo è affidato al capofila (UNIMOL), ente con comprovata esperienza nella gestione di programmi multilivello (FSE+, PNRR, Erasmus+), supportato da uno Steering Committee rappresentativo di tutti i partner. Tale Comitato è responsabile della supervisione strategica, della gestione delle risorse e del monitoraggio dei risultati. Sono inoltre previsti gruppi di lavoro tematici (competenze digitali, transizione verde, benessere organizzativo), che opereranno trasversalmente ai diversi Work Package, garantendo coerenza metodologica e aderenza ai bisogni del target.

L'esperienza dei partner costituisce un patrimonio prezioso di conoscenze, modelli operativi e strumenti già sperimentati, che saranno integrati e adattati nel contesto di SAGE-SKILLS. In particolare, il coinvolgimento di università e centri di ricerca consente l'adozione di un approccio evidence-based, fondato su dati empirici e su un continuo aggiornamento metodologico.

Il progetto è articolato in Work Package (WP) funzionali, ciascuno con un'organizzazione leader e uno o più partner attuatori:

- WP1 (UNIMOL) – «Analisi dei fabbisogni e progettazione formativa»: identifica i gap di competenze nella silver economy e sviluppa percorsi modulari per l'upskilling dei lavoratori over 50. I contenuti formativi, co-progettati con imprese e territori, riguardano quattro aree chiave: digitale, STEM & longevità, sostenibilità e benessere psicologico.
- WP2 (UNIBA) – «Sviluppo dei contenuti e piattaforme di apprendimento»: produce materiali accessibili e multiformato (video, toolkit, quiz) e realizza la piattaforma digitale SAGE-ACADEMY, con AI Coach, gamification e tracciamento delle competenze. Include metodologie di blended learning e ambienti immersivi.
- WP3 (UNICAL) – «Implementazione dei percorsi formativi nelle aree target»: recluta i partecipanti, eroga la formazione blended e realizza seminari e workshop esperienziali. Prevede la certificazione delle competenze, la creazione di portfolio digitali e la promozione di ambassador aziendali.
- WP4 (UNICA) – «Servizi di trasferimento tecnologico e monitoraggio»: attiva un hub territoriale, definisce KPI di impatto, valuta i risultati ex ante ed ex post e comunica i benefici del progetto mediante campagne multicanale. Produce un report strategico per l'integrazione nelle politiche.
- WP5 (UNINA) – «Study visit, seminari ed esperienze di scambio»: attiva partenariati internazionali, organizza visite sul campo e seminari tematici per costruire una rete transnazionale nella silver economy e promuovere la replicabilità del modello oltre il progetto.

Nel complesso, la struttura consente una gestione efficace, flessibile e orientata ai risultati, con una chiara suddivisione dei compiti, un sistema avanzato di controllo e la disponibilità di risorse strumentali e professionali adeguate al conseguimento degli obiettivi di progetto.

6. RILEVANZA RISPETTO ALL'ART. 6 – IMPATTO SISTEMICO E TRASFERIBILITÀ DEL MODELLO

Uno degli elementi distintivi di SAGE-SKILLS è l'elevato grado di trasferibilità del modello formativo, progettato per adattarsi a differenti contesti aziendali, territoriali e settoriali. L'architettura modulare dei contenuti, combinata con la flessibilità metodologica del blended learning, rende il progetto replicabile in altri contesti produttivi e in diverse aree geografiche, con particolare attenzione ai territori meno sviluppati.

La proposta si fonda su un sistema scalabile che consente di personalizzare i percorsi formativi in base ai profili aziendali (tecnici, operativi, manageriali, strategici) e alle specificità organizzative. Ogni modulo è strutturato in unità autonome, utilizzabili anche singolarmente, permettendo a nuove imprese o enti di formazione di adottare i contenuti in modo progressivo e modulare. Inoltre, la piattaforma LMS, progettata per essere interoperabile e open source, potrà essere facilmente riutilizzata da altri soggetti pubblici o privati interessati a implementare il modello.

Un ruolo chiave nella strategia di diffusione è svolto dagli Ambassador aziendali, figure interne formate nell'ambito del progetto con il compito di accompagnare i colleghi nell'utilizzo dei materiali, facilitare la continuità della formazione nel tempo e promuovere una cultura del lifelong learning all'interno dell'organizzazione. Gli Ambassador agiranno come moltiplicatori del modello, contribuendo a rendere l'intervento sostenibile e duraturo oltre la conclusione del progetto.

La replicabilità è ulteriormente rafforzata dalla documentazione prodotta: linee guida per l'adattamento settoriale, toolkit operativi per la facilitazione, manuali per i formatori e strumenti standardizzati di monitoraggio e valutazione. Tali output saranno resi disponibili in formato aperto, per facilitarne la diffusione e il riutilizzo da parte di altri attori, anche nell'ambito di future iniziative finanziate dal PNRR, dal FSE+ o da programmi regionali.

7. IMPATTO TERRITORIALE

Il progetto SAGE-SKILLS è progettato per generare un impatto tangibile e duraturo nei territori, con particolare attenzione alle regioni meno sviluppate del Mezzogiorno, dove le sfide legate all'invecchiamento, alla disoccupazione dei lavoratori senior e alla fragilità degli ecosistemi formativi sono più acute. In tali contesti, SAGE-SKILLS mira a rafforzare gli ecosistemi locali dell'innovazione e dell'apprendimento permanente, contribuendo a rendere i territori più attrattivi per gli investimenti pubblici e privati e maggiormente capaci di valorizzare il proprio capitale umano maturo.

Attraverso l'attivazione di hub locali di competenze e la collaborazione con imprese, enti locali, università e organizzazioni del terzo settore, il progetto promuove una logica di co-design territoriale. I percorsi formativi saranno adattati ai fabbisogni delle imprese locali, con particolare attenzione ai settori strategici. L'intervento mira a promuovere l'inclusione delle persone più mature nel mercato del lavoro non solo attraverso l'upskilling, ma anche mediante l'attivazione di programmi di supporto, peer mentoring e valorizzazione dell'esperienza. Ciò si traduce in una maggiore resilienza occupazionale e in una maggiore propensione delle imprese a implementare politiche HR inclusive e attente alla diversità generazionale. Inoltre, SAGE-SKILLS contribuisce a rendere i territori più attrattivi mettendo a disposizione strumenti e modelli replicabili, adottabili dagli enti locali e dagli stakeholder regionali.

8. VALORIZZAZIONE DEI RISULTATI DELLA RICERCA

Uno dei pilastri di SAGE-SKILLS è la capacità di tradurre risultati scientifici ed evidenze in contenuti formativi operativi e immediatamente utilizzabili da imprese, formatori e sistemi territoriali. I risultati della ricerca maturati in progetti quali Age-It e in altri programmi europei saranno capitalizzati attraverso la creazione di materiali applicativi, moduli didattici, strumenti di valutazione e linee guida operative.

Attraverso il coinvolgimento attivo di università e centri di ricerca, il progetto sviluppa contenuti che integrano modelli teorici e pratiche aziendali, trasformando dati complessi (su benessere, work-life balance, age management, longevità produttiva) in strumenti semplici, adattabili e immediatamente utilizzabili. Ad esempio, le metriche sviluppate da Age-It per misurare stress, motivazione e impatto

organizzativo saranno utilizzate per costruire KPI formativi e modelli di autovalutazione da impiegare nei contesti aziendali.

Questo approccio orientato all'applicazione si traduce in strumenti scalabili, quali toolkit digitali, checklist operative, format replicabili e dashboard interattive, che consentono alle imprese di monitorare e migliorare le proprie politiche HR anche oltre la durata del progetto. Inoltre, la diffusione dei risultati in formato open access favorirà un ampio riutilizzo da parte di altri attori istituzionali e territoriali.

9. SOSTENIBILITÀ E IMPATTO DI LUNGO PERIODO

La sostenibilità di SAGE-SKILLS è garantita da una strategia orientata alla continuità, alla capitalizzazione delle competenze sviluppate e alla progressiva autonomia dei soggetti coinvolti. Un elemento chiave in tal senso è la creazione di SAGE-ACADEMY, infrastruttura formativa permanente che continuerà a offrire aggiornamento, tutoring e accesso ai materiali anche dopo la conclusione del progetto. L'Academy fungerà da hub per l'apprendimento intergenerazionale, alimentato dagli ambassador aziendali e integrato con reti regionali e settoriali.

La possibilità di rilasciare certificazioni riconosciute, utilizzabili nei contesti aziendali e nel mercato del lavoro, rafforzerà l'impatto individuale e collettivo dei percorsi. Le competenze acquisite nelle aree chiave (digitale, green, benessere, STEM) saranno mappate e certificate secondo standard riconosciuti a livello nazionale, sostenendo la crescita professionale e la mobilità interna o esterna dei lavoratori.

La struttura modulare, interoperabile e open source dei contenuti e della piattaforma LMS consentirà al modello di evolvere e adattarsi nel tempo, integrando nuovi fabbisogni formativi, tecnologie emergenti o cambiamenti normativi. I materiali saranno resi disponibili in formato riutilizzabile per facilitarne l'adozione da parte di enti pubblici, imprese e reti territoriali. Grazie a tali elementi, SAGE-SKILLS assicura un impatto duraturo, contribuendo a rendere la longevità una risorsa strutturale per la competitività, l'innovazione e l'inclusione del sistema produttivo italiano.

Finanziamento

Progetto finanziato nell'ambito del Programma Nazionale Ricerca, Innovazione e Competitività per la transizione verde e digitale 2021–2027 (PN RIC 2021–2027), cofinanziato dall'Unione europea attraverso il Fondo Europeo di Sviluppo Regionale (FESR).

Il progetto SAGE-SKILLS è sostenuto dal Ministero dell'Università e della Ricerca (MUR) nell'ambito dell'Azione 1.1.2 del PN RIC 2021–2027.

Contatti

Carlos Chiatti – info@ageit.it