

UN NUOVO APPROCCIO ALLA SILVER AGE: DA PROBLEMATICATA AD OPPORTUNITA'

Gian Luca Gregori

26 settembre 2026

Alcune considerazioni in premessa sulla complessità

Il *cambiamento* è uno degli oggetti di studio e di osservazione più "gettonati" che hanno preso forma in epoca post-fordista, per la necessità di dare conto degli **eventi imprevisti e delle nuove varietà emergenti** in un contesto che - a partire dalla crisi degli anni '70 - sfuggiva sempre di più alla "norma" delle rappresentazioni standard e al controllo (Rullani, vari anni).

Più che cambiamento, trasformazione o meglio metamorfosi (Aldo Bonomi)

Vari accadimenti

COVID (quasi dimenticato)

COSTI ENERGETICI e CARBURANTE

COSTI MATERIE PRIME

PROBLEMATICHE A LIVELLO LOGISTICO

INFLAZIONE

COSTO DEL DENARO

OMNISCANALITA' E COMPETENZE

NON CERTEZZA «NORME»

GUERRE

ED IMPOSSIBILITA' DI FARE PREVISIONI...

***Il 50% delle aziende che negli
anni 80 rientravano nella
classifica dei “primi 500 di
Fortune”***

NON ESISTE PIÙ!

COMPLESSITA'

Una nemica o un'alleata?

Il tentativo: di sopprimerla o comunque di limitarla...

Ma è proprio così?

**limiti del presentismo e
dell'empirismo frammentato**



**SIMPLE,
BUT WRONG**



**COMPLEX,
BUT RIGHT**

IN QUESTO CONTESTO

LA NECESSITA' DI COMPETENZE, DI
CONOSCENZA E DI RELAZIONI
(il vero valore di un manager...)

**Capitale umano e capitale relazionale
determinanti!**

LONGEVITY ECONOMY

L'ARGENTO DELLA PATRIA (Prof. Caroli)

**«molto eterogeneo»!- non sono possibili
generalizzazioni**

**Lavoratore con elevata seniority:
sulla base dell'età anagrafica o anche dell'età
aziendale**

Condizioni di salute

Chi «agogna la pensione e conta i giorni....»

**Chi vuole o deve continuare... si sente «vivo»,
rischio: che cada in depressione**

Possibili motivazioni

Restituzione agli altri ed alla Comunità

Qualità ed ambiente di lavoro

Divertimento ed autorealizzazione

Obiettivi personali ed esistenziali

Situazione ed esigenze familiari

Relazioni sociali

Situazione e prospettive finanziarie

**differenti quindi le ragioni dell'aumento di
fertilità lavorativa e discontinuità del
conseguente tramonto del circuito tradizionale**

(Fonte: Caroli)

Situazioni differenti

Vado in pensione in quella Organizzazione
e nella stessa mi chiedono di rimanere

Entro in un «circuito» differente... medico
vado nelle cliniche private, manager
divento temporary in altre aziende, ecc.

A livello MACRO e MICRO

Effetti positivi sul sistema di welfare

(considerandone le fragili caratteristiche)

Non è detto che i giovani abbiano la peggio...
anzi, possono esserne avvantaggiati...

Trasformare la MULTIGENERAZIONALITA' IN
AZIENDA da VINCOLO ad OPPORTUNITA'

- **Rafforzamento della cultura aziendale**
- **Miglioramento della capacità di problem solving**
- **Rafforzamento della reputazione e dell'immagine dell'organizzazione**

Senior Talent Program
GRUPPO TEDESCO Schneider
Electric (nei vari Paesi)

Necessario Pianificare il percorso
laorativo di un silver (utilizzare anche
le nuove tecnologie digitali e di AI)

-non abbiamo bisogno di dinosauri

Università di Stanford (Back to
School at nearly 60) propone un
percorso formativo dedicato ai senior

LOCCIONI

1968

Fondata da Enrico &
Graziella

450

collaboratori

50%

laureati

350

Studenti nell'academy

9

Presidi intrenazionali
(US, Germany, China, Japan,
India, Korea, Sweden,
Mexico, France)

100%

Proprietà della famiglia

32

Età media

46

Paesi con installazioni

9.000

Visitatori ogni anno

120 M EUR



Polaris®

**Misurare per
migliorare,
per il
benessere
delle persone
e del pianeta**



La scelta dei migliori del mondo

We work together with the world-class enterprises and leaders in their industry.

We build strong and long-lasting relationships with them, helping them to solve their most annoying safety and quality problems with tailor-made solutions that integrate technologies and innovate processes.

B/S/H/ VATTENFALL 

 BOSCH



 Cleveland Clinic

NetworkRail

ST enel

 JOHNS HOPKINS
MEDICINE



e-on



northvolt  LEONARDO

L'impresa per tutte le età®

LOCCIONI

Prima

Bluzone Coltivare

Oltre 1000 studenti ospitati all'anno



Convergenza scuola-lavoro
Classe Virtuale
Laboratori aperti
Managemente

Durante

Redzone Sviluppare

Formazione per collaboratori e famiglie



Summer & Sons
Ritorno al futuro
Formazione manageriale
Marzo Loccioni Academy

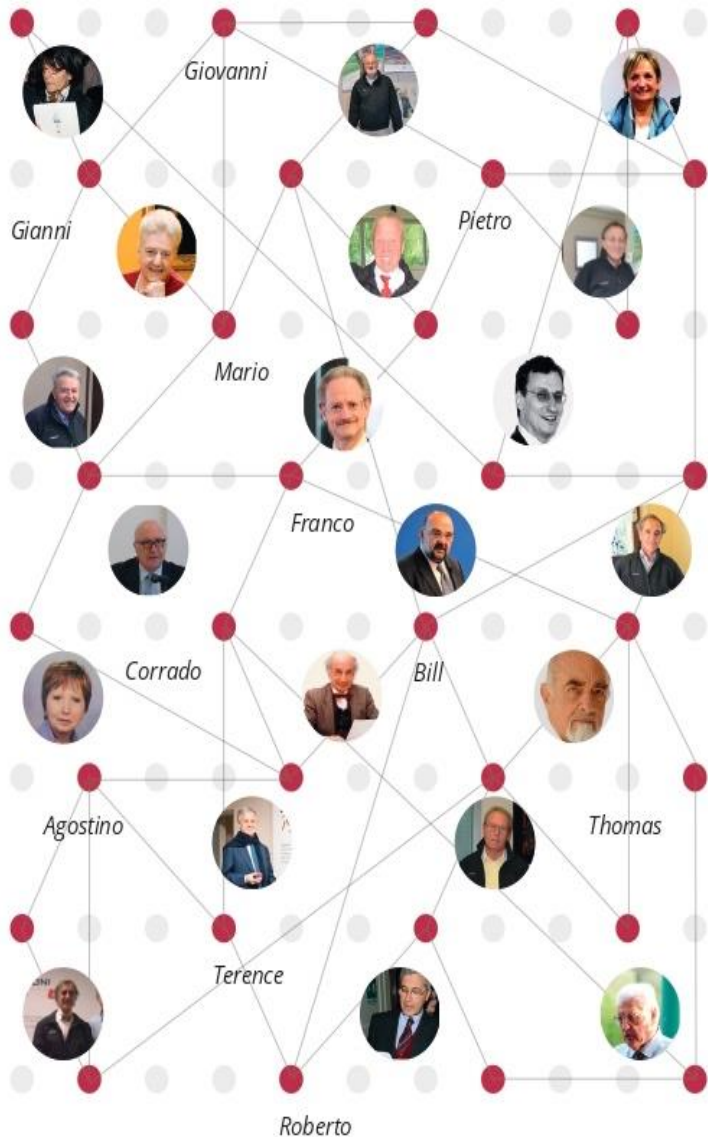
Dopo

Silverzone Donare

Oltre 100 spin-off sul territorio



Avvia l'impresa
Nexus



Silverzone

Una rete di esperienze e saperi.

Un giardino degli incontri tra **over 65**, esperti di formazione, di cultura d'impresa, di tecnologie, e **giovani collaboratori**.

Uno spazio in cui si costruiscono **ponti generazionali** per innovare, orientare e progettare il futuro.

Identikit Silver

- E' già in **pensione** o lo sarà a breve
- Ha **passione** e voglia di mettersi in gioco
- E' **propositivo**
- E' empatico con la **cultura del Gruppo**
- E' dinamico e **disponibile**
- E' innovatore e **ci fa innovare**
- Ha piacere di **collaborare con noi**

L'impresa di **Cesare Maria Sabatucci**

"Di più, di meglio, di nuovo. Il nostro Gruppo crea imprenditori e l'impresa è un'avventura, un creare ciò che succederà."

Mexus di **Filippo Surace**

"È l'ingegnere che deve scegliere soluzioni intelligenti in funzione di quello che conosce. Solo lui può sapere quello che succederà tra 20 anni."

La Play Factory di **Isao Hosoe**

"E' nel gioco che l'essere umano esprime il massimo della sua intelligenza."

La cultura humancare con **Gino Tosolini**

"La sostenibilità del sistema è questione di scelte."



Enrico Loccioni

"Con Cesare Maria ha preso forma il senso del sogno imprenditoriale: una forza propulsiva per migliorare la qualità della vita."

Carmine Ungaro

"La collaborazione con Filippo ha rappresentato la mia esperienza lavorativa più arricchente, rendendomi sicuro e spedito nelle attività."

Alessandro Salvucci

"Con Isao abbiamo compreso che il processo creativo è fondamentale per raggiungere alti livelli di qualità nei progetti."

Claudio Loccioni

"Con Gino abbiamo definito la mission di Loccioni Humancare: mettere la tecnologia al servizio dell'uomo e del suo benessere."

SILVERZONE

I NUMERI

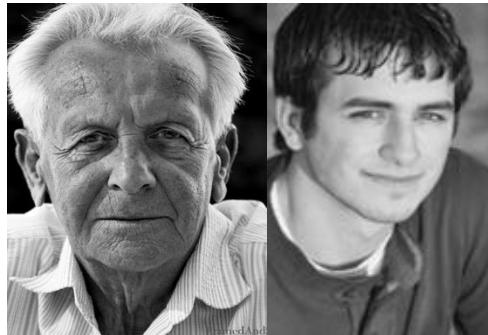
25 anni di rete
120 persone

**2882 «Brevetto
per sistema di
misura nel settore
auto»**

DICONO DI NOI

Animal spirits in
Vallesina

Case study in 10
libri



Perchè e come fattore competitivo

- Non «recupero» alla Pensione- **fa parte della cultura aziendale**
- **Progetto sistematizzato** – mediante i vari contatti, prima che si vada in pensione....
- **Obiettivo dei vari manager è individuare un «silver»**
- **Dal punto di vista contrattuale varie situazioni:** gratuità, solo rimborso spese, importo simbolico....
- **Internazionalizzazione: Corea e Giappone**
- **Progetti innovativi: da «un silver», entrare nel mercato delle batterie, oggi leader per il riciclo: test qualità (1^a Life), Storage (2^a Life), Smaltimento (3^a Life).**

**QUINDI «PROCESSO NON SOSTITUTIVO», MA
TRASMISSIONE ESPERIENZE, COMPETENZE E
SOPRATTUTTO RELAZIONI**

DAL 2026, NE FACCIO PARTE ANCH'IO

Meccanismi incentivanti

Combinare reddito da lavoro e da pensione
senza penalizzazioni (il falso 70 + 2, almeno nelle
Aziende Ospedaliere Universitarie)

Incentivi fiscali ai lavoratori silver – Canada,
Australia; in Svezia tax credit

Danimarca, anche negli USA, sia pure con
differenze nei vari Stati.

**Non deve risultare un problema, ma
determinare vantaggi a livello di
sistema! (che vanno misurati!!!)**²²