



LONGEVITÀ:
un ruolo nuovo
nella società di domani



PATROCINIO
REGIONE DEL VENETO

LIVE MORE BE MORE
CONVEGNO

LONGEVITY

r_EVOLUTION

OPPORTUNITÀ E NUOVO CONTRATTO SOCIALE SOSTENIBILE

ALEXANDER PALACE – ABANO TERME – 18 APRILE 2026

VALORIZZARE OVER 65

LIVE MORE BE MORE

LONGEVITY

r_EVOLUTION

OPPORTUNITÀ E NUOVO CONTRATTO SOCIALE SOSTENIBILE

PERCHÉ?

*Presentazione dei risultati del lavoro
congiunto dei gruppi Lions e del Tavolo
Tecnico-Scientifico sulla **Longevity**.*

IDEA IN SINTESI

Valorizzare la fase della vita over 65 per permettere alla persona di essere una risorsa ad alto potenziale per la crescita collettiva.

Gli over 65 rappresentano un capitale umano di esperienza e problem-solving attualmente inutilizzato.

La perdita di ruolo dopo il lavoro genera fragilità individuale e pressione sui servizi sociali.

È necessario superare gli stereotipi culturali per sbloccare il valore di questa fascia demografica.

CONTRIBUTI DA:

Marilisa Grigolon LC Treviso Host - Presidente di Zona A 108Ta3, psicologa-psicoterapeuta, Master in neuropsicologia e psicopatologia forense

Tiziana Menegon Medico Responsabile UOS Promozione Salute presso Azienda ULSS 2 Marca Trevigiana

PERCHÈ **VALORIZZARE** GLI ANNI DELLA LONGEVITÀ

NUOVA QUARTA FASE DELLA VITA

LA LONGEVITÀ HA CAMBIATO IL CICLO DI VITA

CRESCE LA POPOLAZIONE OVER 65 IN BUONA SALUTE

SI APRE UNA FASE LUNGA E ATTIVA AD ALTO POTENZIALE

VALORIZZAZIONE OVER 65



CRITICITÀ NEL VALORIZZARE GLI ANNI DELLA **LONGEVITÀ**

IL SISTEMA ATTUALE NON RISULTA COMPLETAMENTE ADEGUATO

RISULTATO: SPRECO DI **VALORE UMANO E RELAZIONALE**

LA LONGEVITÀ NON È UN COSTO MA UN CONTRIBUTO A FRONTE DI SUPPORTI STRUTTURALI ADEGUATI

CARENZE ATTUALI

EFFETTI COLLEGATI SULLA PERSONA

PERDITA DI RUOLO E DI IDENTITÀ=IMPOVERIMENTO PERSONALE

CONCENTRAZIONE SUL PASSATO=NOSTALGIA

PERDITA DELLA PROGETTUALITÀ=MENO INIZIATIVA

AUMENTO DEL RISCHIO DI ISOLAMENTO E DEPRESSIONE

CARENZE ECOSISTEMA

COMPETENZE NON VALORIZZATE DOPO IL PENSIONAMENTO=MANCATO RICONOSCIMENTO

STEREOTIPI CULTURALI (pensionato felice attivo sorridente .. o isolato, abbandonato, scontento, senza prospettive)

ISOLAMENTO=COSTO SOCIALE

ASSENZA DI INCENTIVI STRUTTURALI A CRESCITA E FORMAZIONE CONTINUA

IL PENSIONAMENTO INTERROMPE IL RUOLO, IL VALORE DELLA PERSONA RIMANE ED È CONGELATO

EFFETTI NEGATIVI

PERDITA DI CAPITALE ESPERIENZIALE

AUMENTO DELLA FRAGILITÀ PSICO-SOCIALE

MALESSERE PERSONALE

AUMENTO PRESSIONE SUI SERVIZI SOCIALI

**URGENZA: PREVENZIONE PRIMA CHE GLI
EFFETTI NEGATIVI SI CRISTALLIZZINO**

IL VALORE INESPRESSO DEGLI OVER 65

Un patrimonio sottostimato

ESPERIENZA CONCRETA

CAPACITÀ PROBLEM SOLVING

LETTURA DEI CAMBIAMENTI

EQUILIBRIO E SAGGEZZA

COMPETENZE PROFESSIONALI

DOPPIO IMPATTO INTERGENERAZIONALE

**VERSO I JUNIOR: MENTORING,
ORIENTAMENTO, TRASFERIMENTO DI
PRATICHE**

**VERSO I SENIOR: PROMISSIMATÀ,
LINGUAGGI CONDIVISI E SUPPORTO**

**IPOTESI DI PROGETTAZIONE: TRASFORMARE
L'ESPERIENZA IN INFRASTRUTTURA SOCIALE**

VALORIZZAZIONE OVER 65



STRATEGICO: CREARE INCONTRI VIRTUOSI

Dal problema alla progettazione

OBIETTIVO

ECOSISTEMA ADATTO PER INCROCIARE BISOGNI DI RUOLO E **RICONOSCIMENTO**

CON

ESIGENZE REALI DELLA COMUNITÀ, IMPRESE, TERRITORIO

CALL TO ACTION: CIÒ CHE PROGETTIAMO OGGI PER GLI OVER 65 SARÀ IL MODELLO PER GLI OVER 85 DI DOMANI

LEVE PROGETTUALI

PROGRAMMI DI MENTORSHIP

INGAGGIO PROFESSIONALE SENIOR

FORMAZIONE CONTINUA

PIATTAFORME DI MATCHING COMPETENZE-BISOGNI

SCAMBIO **INTERGENERAZIONALE STRUTTURATO**

VALORIZZAZIONE OVER 65



QUELLO CHE PROGETTIAMO OGGI PER GLI OVER 65 SARÀ IL MODELLO PER GLI OVER 85 DI DOMANI

POSSIAMO MASSIMIZZARE L'EFFETTO SE IL SISTEMA VIENE
STRUTTURATO ALLO SCOPO

ABBIAMO INDIVIDUATO IPOTESI PROGETTI

CHE RICHIEDONO COLLABORAZIONE PER INNOVARE I SERVIZI
DI PREVENZIONE

TUTTO QUESTO IN LINEA CON L'OMS
... dal 1948, anno della costituzione

**.....la persona va compresa in
una prospettiva bio-psico-
sociale, cioè come unità
inseparabili di dimensioni
biologiche, psicologiche e
sociali.....**

VALORIZZARE OVER 65

LIVE more BE more

LONGEVITY

r_EVOLUTION

OPPORTUNITÀ E NUOVO CONTRATTO SOCIALE SOSTENIBILE

PERCHÉ?

*Presentazione dei risultati del lavoro
congiunto dei gruppi Lions e del Tavolo
Tecnico-Scientifico sulla **Longevity**.*

IDEA IN SINTESI

Creare un circolo virtuoso di connessioni dove i giovani fanno da tutor ai senior e i senior fanno da mentor ai giovani.

Gli over 65 possono essere i giovani per i più anziani

CONTRIBUTI DA:

Cav. ALBA ROSA MONTANARI Titolare parafarmacia - Lc Lignano Sabbiadoro

dott. FRANCO SIDERI consulente informatico - socio Lc Lignano Sabbiadoro

PROGETTO PILOTA IN CORSO: MANO-IN-MANO **Giovani tutor e Senior mentor**

Laboratori offline con senior “Maestri di esperienza” per ragazzi 11-16: manualità, dialogo storie di vita e mestieri manuali per i ragazzi (Digital Detox).

Il servizio del futuro non è separato per fasce d'età, ma avviene nello **scambio**:

Il Dono dei SENIOR: Trasmettere "senso", pazienza, radici e abilità manuali (L'arte del saper fare).

Il Dono dei JUNIOR: Portare innovazione, connessione digitale e vitalità (L'arte di guardare avanti).

I senior over 65 sono i junior degli over 85

SFIDA LIONS

Giovani tutor e senior mentor e **VICEVERSA**

passare da un Lions che **"assiste"** a un Lions che **"connette"**.

... "nella vecchiaia daranno ancora frutti", ma quei frutti sono dolci solo se c'è qualcuno giovane pronto a raccogliarli....



LONGEVITÀ:
un ruolo nuovo
nella società di domani



PATROCINIO
REGIONE DEL VENETO

LIVE MORE BE MORE
CONVEGNO

LONGEVITY

r_EVOLUTION

OPPORTUNITÀ E NUOVO CONTRATTO SOCIALE SOSTENIBILE

ALEXANDER PALACE – ABANO TERME – 18 APRILE 2026