



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

Alessio Baracco *Paolo Borgato* *Dario Grohmann*

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



FISCO, LAVORO E PENSIONI ALLA PROVA DELLA LONGEVITY

Dario Grhomann
Lions Club Lignano

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



FISCO, LAVORO E PENSIONI

ELEMENTI RILEVANTI MESSI IN CRISI DALLA LONGEVITY

Invecchiamento della popolazione e denatalità: - lavoratori attivi + pensionati

Aumento della speranza di vita: pensioni pagate più a lungo + costi per lo Stato

Sistema a ripartizione fragile: contributi insufficienti

Bassa occupazione e carriere discontinue: pensioni basse e povertà futura

Confusione normativa

Transizione lavoro–pensione inefficiente

Squilibri demografici futuri: meno giovani + anziani

Situazione e soluzioni proposte

1. Semplificazione del sistema pensionistico riducendo le tipologie di pensionamento

- Introdurre due soli criteri chiari: età e contributi

•2. Posticipo dell'età pensionabile

- Pensione standard a 67 anni; Possibilità volontaria di lavorare fino a 70 anni e oltre

•3. Incentivi a restare al lavoro

- Bonus economici (più stipendio netto invece dei contributi) + Agevolazioni fiscali

•4. Flessibilità lavorativa per gli anziani

- Part-time agevolato + Smart working + Riduzione carichi di lavoro

Situazione e soluzioni proposte

•5. Staffetta generazionale

- Lavoratori senior → tutor dei giovani
- Riduzione orario + nuove assunzioni → Trasferimento competenze

•6. Maggiore occupazione e base contributiva

- Incentivi all'assunzione dei giovani, Lotta al lavoro precario e sottopagato
- Più contributi = pensioni più sostenibili

•7. Nuovo modello sociale (“longevity”)

- Valorizzare gli over 65 come risorsa
- Promuovere: lavoro attivo, volontariato

La soluzione è **rendere il sistema più semplice, stabile e sostenibile**,
facendo lavorare le persone più a lungo
ma in modo **flessibile e incentivato**,
favorendo allo stesso tempo l'ingresso
dei giovani.

BENEFICI

- **Maggiore sostenibilità del sistema pensionistico** → Più anni di lavoro = più contributi versati e meno anni di pensione da pagare
- **Maggiore certezza per i lavoratori** → Regole semplici e stabili permettono di sapere **quando e come** andare in pensione
- **Aumento dell'occupazione** → Incentivi e staffetta generazionale favoriscono l'ingresso dei giovani nel lavoro
- **Miglior equilibrio tra generazioni** → Collaborazione tra lavoratori anziani e giovani (tutoraggio e trasferimento competenze)
- **Pensioni più adeguate** → Carriere più lunghe e contributi maggiori → assegni pensionistici più alti
- **Maggiore benessere degli anziani** → Restare attivi: riduce isolamento e inattività e migliora salute fisica e mentale
- **Maggiore produttività per il sistema Paese** → Valorizzazione dell'esperienza dei lavoratori senior
- **Transizione più graduale alla pensione** → Flessibilità (part-time, smart working) rende meno traumatico il passaggio

*«La longevità ci regala tempo di
vita in più.»*

*Gli investimenti ed il risparmio,
per essere efficienti,
hanno bisogno di tempo.»*

*Paolo Borgato
Lions Club Padova Jappelli*

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



Siamo pronti?

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



Con quali risorse?

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



I risparmi basteranno?

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



Da soli?

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



Più liberi?

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



«“Perché il vero obiettivo
non è diventare più ricchi.

È diventare **più liberi,
più a lungo.**”

LIFELONG LEARNING & LONGEVITY

Alessio Baracco, Phd
Dottore in economia comportamentale

Lions Club Padova Jappelli

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



L'Italia che invecchia: un capitale da rigenerare

1 lavoratore su 4 ha più di 54 anni

Rischio

Perdita di competenze e
memoria organizzativa



Opportunità

Trasformare l'età
in energia produttiva

**La longevità è
CAPITALE COGNITIVO E ORGANIZZATIVO**
una “nuova economia del sapere”

*“Non conta quanti anni hai,
ma quanto valore lasci in ciò che fai.”*

Il cambiamento culturale

ISTITUZIONI

Comunicazione EVOLUTA:
da «**PENSIONE
ANTICIPATA**»
a «**RESTA HAI ANCORA
MOLTO DA DARE**»

INCENTIVI FISCALI E PREVIDENZIALI

- Bonus Giorgetti
- Staffetta generazionale (2026-2028)
- Formazione continua

CCNL E CONTRATTI AZIENDALI:

- Crescente inclusione di Age Management

IMPRESE

Politiche di AGE MANAGEMENT

- Valutazione costi-benefici
- Linguaggio e comunicazione interna age-inclusive
- Ecosistema di apprendimento continuo
- Reskilling
- Engagement senior
- Reverse mentoring =>
+17% produttività media e
maggiore fidelizzazione dei talenti

PERSONE

VALORE · APPARTENENZA · CRESCITA

- Lavorare oltre i 67 anni protegge la salute cognitiva e alimenta il benessere
- Posticipare la pensione: più contributi, assegno più alto, identità professionale intatta
- Orari flessibili, smart working e part-time: nuovi equilibri vita-lavoro
- Restare è libertà: contribuire, trasmettere, lasciare un segno

Restare non è un obbligo: è un investimento nel proprio futuro

FINANZA, RISPARMIO, FISCALITÀ, PREVIDENZA



Come avviare il cambiamento nelle imprese?

APPROCCIO STRATEGICO MULTIDISCIPLINARE

01 DIAGNOSI

Assessment
demografico
del personale

02 ANALISI

Competenze,
ruoli critici e
successione

03 SCORING

Indice di
maturità e
rischio

04 STRATEGIA

Piano azioni
HR &
formazione

05
MONITORAGGI
O

Report periodici
& KPI

OUTPUT

Mappa
demografica
Piramide per età ·
Turnover atteso

Indice di rischio
Score 0-100 per
BU / funzione

Piano d'azione
Recruiting
Upskilling,
Retention

*Un'azienda capace
di apprendere da sé
non invecchia: si
rinnova.*

Il ruolo dei Lions: costruire cultura e relazioni

LA FORZA DEI LIONS PER LA CULTURA DELLA LONGEVITÀ



- Promuovere la longevità attiva come valore sociale
- Creare tavoli di dialogo con istituzioni e imprese
- Sostenere e riconoscere progetti di mentoring e formazione continua
- Diffondere la cultura dell'Age Management
- Manifesto Lions per la sostenibilità cognitiva



“LA LONGEVITÀ NON È RESTARE PIÙ
A LUNGO,
MA RESTARE UTILI, PRESENTI E
SIGNIFICATIVI.”

Grazie per l'attenzione



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