

ECONOMIA DELLA LONGEVITÀ

Impatti e prospettive per il management contemporaneo

a cura della redazione

Con questa opera il comitato scientifico di AIDP intercetta uno dei vettori strutturali più rilevanti per il management contemporaneo: **l'allungamento della vita media come fattore di ridefinizione sistemica del lavoro**, del welfare e dell'organizzazione d'impresa. La longevità non è una variabile da gestire marginalmente, bensì una condizione strutturale destinata a incidere sulla configurazione dei mercati del lavoro, sulla sostenibilità dei sistemi previdenziali e sulla cultura organizzativa. In questa prospettiva, i senior non sono soltanto consumatori rilevanti, ma produttori di valore, knowledge holder e attori chiave nei processi di innovazione intergenerazionale.

Particolarmente rilevante è la **decostruzione del modello tripartito educazione-lavoro-pensione, ormai inadeguato** rispetto a traiettorie di vita che si estendono verso i cento anni e oltre. Gli autori richiamano l'esigenza di un modello multistadio, in cui formazione e lavoro si intrecciano lungo l'intero ciclo di vita, rendendo strutturali le logiche di *lifelong learning* e *continuous reskilling*. Ne discende una revisione profonda delle politiche HR: recruiting age-inclusive, sistemi di performance management non anco-

rati all'età anagrafica, percorsi di carriera non lineari ma "a mosaico", nonché pratiche di mentoring e reverse mentoring come infrastruttura ordinaria di trasferimento delle competenze. L'organizzazione viene descritta come regista di un nuovo patto generazionale, chiamata a integrare senior talent management, flessibilità organizzativa e alleanze con istituzioni e territorio. La gestione dell'età non è trattata come politica di inclusione residuale, **ma come leva strategica per la sostenibilità competitiva nel medio-lungo periodo**. Di particolare interesse per i leader aziendali è l'analisi delle organizzazioni multigenerazionali. La presenza di quattro o cinque coorti anagrafiche nei luoghi di lavoro viene interpretata non come fattore di conflittualità inevitabile, ma come potenziale vantaggio competitivo, a condizione

che siano implementate politiche strutturate di age management. Il superamento degli stereotipi generazionali e l'integrazione delle differenze diventano così elementi centrali della performance organizzativa. L'allungamento della vita in condizioni di buona salute impone infatti una revisione delle metriche di produttività, dei modelli di impiego e delle politiche di sviluppo del talento. **Questo volume apre una prospettiva nuova al mondo HR: la longevità non è un problema da contenere, ma un capitale da progettare con logiche nuove.**



LA SCHEDA
Titolo **ECONOMIA DELLA LONGEVITÀ.**

Lavoro, età, valore dell'esperienza.

Autori A cura di Paolo Iacci e Enrico Sassoon
Casa Editrice Franco Angeli.
Collana AIDP HR Innovation
Anno 2026