



# PREMIO "PA E FUTURO" 2026

Iniziativa promossa nell'ambito di FORUM PA 2026

[#forumpa2026](https://twitter.com/forumpa2026)



**FORUM PA 2026**

«PA E FUTURO 2026»



**SOGGETTO PROPONENTE: Unione dei Comuni della Bassa Romagna**

**TITOLO DEL PROGETTO: Gener-Azioni PA**

**TAG DI RIFERIMENTO: Age Management, inclusione,  
Mentoring/Reverse Mentoring.**

**#forumpa2026**



**FORUM PA 2026**

«PA E FUTURO 2026»



## **GRUPPO DI LAVORO**

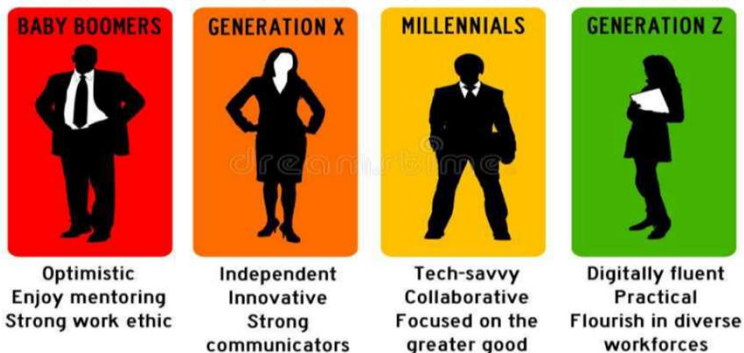
Francesca Cavallucci – Dirigente Area Risorse Umane

Daniele Olivieri – Responsabile Servizio Amministrazione del Personale e  
Vice Capo Area RU

**#forumpa2026**



## GENERATIONS: Best Work Traits



## PRESENTAZIONE DEL PROGETTO 1/2

Il progetto “**GenerAzioni PA**” nasce per:

- 1) trasformare il turnover generazionale da ostacolo a sfida organizzativa e a motore di innovazione;
- 2) la definizione di un modello di Age Management che garantisca equità generazionale e inclusione tra persone

Si configura come un laboratorio permanente di scambio circolare, dove il passato (l'esperienza procedurale, la memoria storica) e il futuro (la cultura digitale, l'agilità metodologica, la propensione al cambiamento) si incontrano per generare innovazione. Il pilastro è quindi lo scambio circolare: non una formazione unidirezionale, ma un dialogo attivo per abbattere silos anagrafici no per generare innovazione.

## PRESENTAZIONE DEL PROGETTO 2/2

### Obiettivi Strategici

*Istituzionali:* Servizi migliori.

*Professionalì:* Mentoring incrociato (Tech per i Senior, Problem Solving per i Junior).

*Relazionali:* Abbattimento degli stereotipi, miglioramento del clima organizzativo e aumento dell'engagement.

**Destinatari:** i **Custodi del Sapere (Profili Senior,** dipendenti con oltre 20 anni di esperienza); i **Progettisti di Futuro (Profili Junior,** i nuovi assunti o i profili con meno di 5-10 anni di esperienza); la **Comunità dell'Ente,** l'organizzazione nel suo complesso, i **cittadini e gli stakeholder.**

### Un Modello "Ready-to-use"

Modularità e Scalabilità (dal piccolo Comune alla Grande Amministrazione).

Il Toolkit di Trasferibilità: strumenti pronti per l'uso immediato.

## PRESENTAZIONE DEL PROGETTO 2/2

### Innovatività

Trasformazione del turnover da momento burocratico a **laboratorio di co-progettazione**. Il classico passaggio di consegna diventa una "guida condivisa", dove le competenze digitali dei junior e l'intelligenza procedurale dei senior si fondono in tempo reale su pratiche concrete

### Sostenibilità e Futuro

Impatto economico quasi zero (valorizzazione risorse interne).  
Evoluzione verso la Governance Anticipatoria (Strategic Foresight).

### Rilevanza

capacità di rispondere a una delle emergenze più critiche della Pubblica Amministrazione: il "brain drain" istituzionale causato dal massiccio turnover. La sua **valenza sociale** è profonda, poiché trasforma il luogo di lavoro in uno spazio di coesione dove si combatte l'isolamento professionale e il pregiudizio anagrafico in cui si investe nel dialogo intergenerazionale inteso come strumento di **Governance Anticipatoria**

## FORUM PA 2026

«PA E FUTURO 2026»



### ANAGRAFICA DEL REFERENTE

Nome e Cognome: Francesca Cavallucci

Email: [cavalluccif@unione.labassaromagna.it](mailto:cavalluccif@unione.labassaromagna.it)

Recapito telefonico: 0545 38326

Nome e Cognome: Daniele Olivieri

Email: [olivierid@unione.labassaromagna.it](mailto:olivierid@unione.labassaromagna.it)

Recapito telefonico: 0545 38310

#forumpa2026

