



Buona Pratica - Academia Ser Caetano – Occupazione inclusiva per professionisti senior

WP 2

Attività 1 (Buona Pratica)

Sviluppato da Universidade de Aveiro | Ottobre 2025

PROJECT NUMBER: 2024-1-FR01-KA220-VET-000244092



**Co-funded by
the European Union**

Buona Pratica Card

Nome/titolo della pratica:	Academia Ser Caetano – Occupazione inclusiva per professionisti senior “Talentos senior”
Sede:	Portogallo (molteplici centri di formazione e sviluppo in tutto il territorio nazionale)
Dimensioni e scala dell’organizzazione:	Grande: operazioni in 46 paesi, 3 continenti, con numerosi dipendenti e molteplici centri in Portogallo
Settore/Industria:	Automotive, formazione industriale, sviluppo HR
Informazioni di contatto (per approfondimenti, se disponibili):	recrutamento@salvadorcaetano.pt
Dettagli aggiuntivi:	N/D
Fonti di informazione/Riferimenti:	Panoramica del programma “Academia Ser Caetano”, inclusi il Talentos senior e le metodologie di formazione https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/

Buona Pratica/Contenuto

Focalizzazione principale/preconcetto osservato:	Questo esempio di Buona Pratica contribuisce a superare lo stereotipo secondo cui “i lavoratori più anziani resistono alla tecnologia”, dimostrando l'utilità di valorizzare la conoscenza dei dipendenti pensionati. Questa pratica si concentra sull'Occupazione inclusiva: coinvolgere lavoratori senior (in prossimità della pensione o già pensionati) come mentori e formatori https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ https://salvadorcaetano.pt/en/responsibility/our-commitments/ https://talentportugal.com/salvador-caetano-junta-te-a-familia-ser-caetano/
Descrizione della Pratica:	L'azienda Salvador Caetano ha implementato un programma strutturato all'interno di Academia Ser Caetano che recluta professionisti senior collaborativi, prossimi alla pensione o già pensionati, per svolgere il ruolo di mentori e formatori. Essi forniscono formazione tecnica e culturale di inserimento al personale nuovo ed esistente nelle unità di business di Salvador Caetano. https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/
Strategia di implementazione:	Preservare la conoscenza di coloro che vantano anni di esperienza e conoscono Salvador Caetano in tutte le sue diverse aree aziendali, seguendo le seguenti fasi principali: – Creazione di una banca del Talento: le Risorse Umane individuano e invitano professionisti senior ed ex dipendenti con competenze tecniche e di business a far parte di un elenco di mentori. – Valutazione dei fabbisogni e matching: le esigenze formative dell'organizzazione determinano quali senior sono idonei in base all'esperienza. – Erogazione multimodale: la formazione viene fornita tramite sessioni in presenza, formati digitali e modalità ibride attraverso la piattaforma e-learning Academia Digital https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/ – Struttura formale: i senior operano nel segmento “Formação de ativos e mentoria sénior” all'interno della più ampia Academia Ser Caetano https://salvadorcaetano.pt/responsabilidade/os-nossos-compromissos/
Attori chiave coinvolti:	I principali stakeholder sono: – Mentori/formatori senior: fulcro dell'iniziativa – Dipendenti junior/neoassunti: destinatari della formazione – Reparti HR e formazione: gestiscono il reclutamento, l'inserimento e il coordinamento – Manager delle business unit: definiscono le priorità di competenze e formazione – Leadership esecutiva: sostiene lo sviluppo intergenerazionale nell'ambito della strategia People più ampia https://expresso.pt/longevidade/2023-06-16-Quando-o-talento-e-a-experiencia-nao-tem-idade-b9b207eb

	<i>“Quando abbiamo avviato questo progetto, c’era la necessità di formare giovani in diverse aree per le nostre fabbriche, quali pittura, meccanica, elettricità e lavorazione della lamiera.” Luís Caseiro, direttore del dipartimento di formazione e sviluppo dei dipendenti</i> <i>“È un modo per valorizzare la conoscenza, gli anni di esperienza e le competenze di persone che comprendono i valori e i principi dell'organizzazione.” Luís Caseiro, direttore del dipartimento di formazione e sviluppo dei dipendenti</i> https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/
Risultati e metriche di impatto:	L'Accademia Ser Caetano mira a supportare la crescita dei nostri dipendenti, dei futuri assunti e delle aziende mediante metodi innovativi, tecnologie moderne e soluzioni creative. Con il Talento senior, i principali risultati sono: – Circa 20 mentor senior integrati nel programma – Raggiunge circa 950 partecipanti all'anno tramite l'accademia formacao.gruposalvadorcaetano.pt – Preservazione della conoscenza tacita, contribuendo a operazioni più fluide e a un onboarding efficace – Supporta il cambiamento di carriera per i senior in transizione da ruoli in fabbrica Sebbene questi numeri indichino un buon livello di partecipazione, indicatori espliciti quali retention dei dipendenti, miglioramento della qualità o aumento della produttività non sono resi pubblici.
Potenziati sfide e ostacoli per l'implementazione:	I dipendenti senior svolgono un ruolo cruciale nel trasferimento della conoscenza e nel mentoring; tuttavia, possono sorgere diverse sfide nell'integrarli in programmi strutturati di apprendimento o formazione: – Motivazione e coinvolgimento: garantire che i senior si sentano supportati e valorizzati nei nuovi ruoli – Preparazione digitale: alcuni mentor potrebbero necessitare di aggiornamento per erogare formazione digitale o ibrida – Logistica della pianificazione: allineare la disponibilità part-time dei mentor con i tempi della formazione – Controllo qualità: mantenere coerenza e adesione alle best practice aggiornate – Vincoli di scalabilità: il numero limitato di mentor e la loro capacità possono ridurre la portata
Schema per il successo - raccomandazioni per la replicazione o l'adattamento della Buona Pratica:	Per replicare e adattare con successo programmi di formazione guidati da senior, le organizzazioni potrebbero: – Creare un database formale dei mentor—monitorare competenze, disponibilità e storia formativa – Offrire formazione ai mentor su presentazione e facilitazione digitale – Mixare le modalità: combinare laboratori in presenza con e-learning per massimizzare la flessibilità – Misurare l'impatto: condurre sondaggi e monitorare indicatori come completamento della formazione, soddisfazione e fidelizzazione – Istituzionalizzare la cultura: integrare i ruoli dei mentor nello Sviluppo HR e nella gestione delle performance
Lezioni chiave apprese:	Attraverso queste iniziative, le aziende possono scoprire come l'empowerment dei dipendenti senior in qualità di mentor non solo preserva il sapere, ma rafforza anche la cultura e la connessione intergenerazionale. L'implementazione di iniziative di formazione guidate da senior ha rivelato diverse lezioni chiave:

	– I mentor senior rappresentano una doppia risorsa: preziosi per la conservazione del sapere e per l'inclusione sociale – Le opzioni di formazione flessibili funzionano meglio, adattandosi ai diversi livelli di energia e agli orari dei partecipanti senior – L'interazione intergenerazionale arricchisce la cultura aziendale e stimola l'apprendimento – I programmi strutturati conferiscono uno scopo: molti dipendenti più anziani desiderano rimanere attivi e condividere la propria esperienza https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/
Altre informazioni/appunti:	L'Academia Ser Caetano è consolidata (fondata nel 1981) e multifunzionale, offrendo formazione professionale per giovani (Talent Jovem), sviluppo interno e mentoring per senior https://expresso.pt/longevidade/2023-06-16-Quando-o-talento-e-a-experiencia-nao-tem-idade-b9b207eb L'iniziativa è in linea con le più ampie strategie di responsabilità aziendale e sviluppo delle persone nell'ambito delle risorse umane di Salvador Caetano

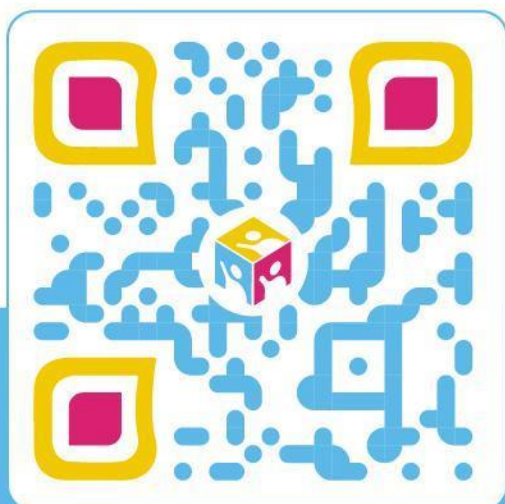
Fonti

- Sito Empresa: "Formação e desenvolvimento" (sezione Talent Sénior) <https://empregosalvadorcaetano.pt/trabalhar-na-salvador-caetano/formacao-e-desenvolvimento/>
- Pagine di responsabilità sociale: panoramica della struttura e delle modalità di Academia Ser Caetano <https://formacao.gruposalvadorcaetano.pt/inscricoes/>
- Rapporto Expresso "Quando il talento e l'esperienza non hanno età" che descrive il modello senior-mentor, il numero di mentor e l'impatto sugli apprendenti [Expresso](#)



FITFORTHE
FUTURE

Scan for more



fit4thefuture.eu



Co-funded by
the European Union



Funded by the European Union. The views and opinions expressed are those of the author(s) and do not necessarily reflect those of the European Union or of Agence Erasmus+ France / Education Formation. Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for this.