



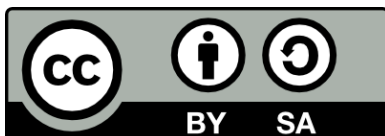
Co-funded by
the European Union

MYCo - Meet Your Colleague.

Superare gli stereotipi generazionali attraverso la conoscenza.



MODELLO
RICERCA DOCUMENTALE
AUTORE: E&D
DICEMBRE 2024



Questo lavoro è concesso in licenza CC BY-SA 4.0. Per visualizzare una copia di questa licenza, visitare <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

In Portogallo, come in molti altri paesi, le tendenze occupazionali generazionali sono condizionate da vari fattori, tra cui i cicli economici, i cambiamenti demografici e le trasformazioni della domanda del mercato del lavoro. Di seguito viene presentata una breve panoramica dell'evoluzione dell'occupazione nelle diverse generazioni.

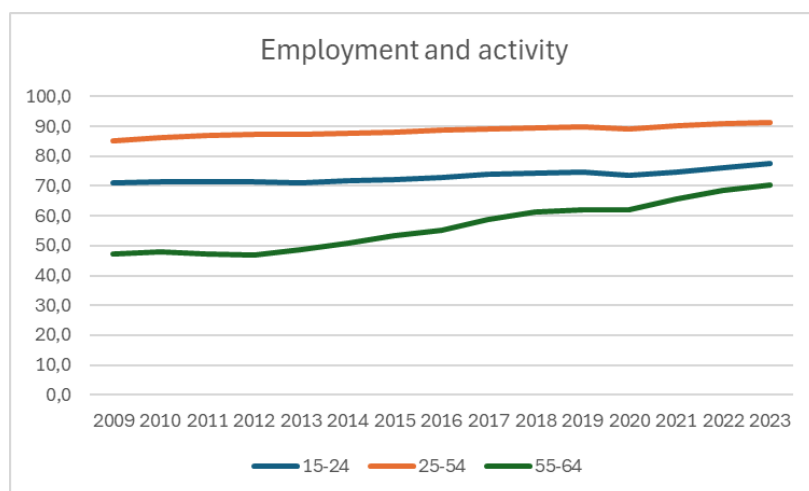
Negli ultimi anni, molti baby boomer hanno raggiunto l'età della pensione, determinando un graduale calo della loro presenza nella forza lavoro. Tuttavia, alcuni individui continuano a lavorare oltre l'età pensionabile per motivi finanziari o per scelta personale, contribuendo a un panorama occupazionale diversificato.

La generazione X ha vissuto situazione di fluttuazione rispetto alle opportunità di lavoro a causa delle recessioni economiche e delle riprese. Attualmente nel pieno della loro carriera, occupano posizioni manageriali in vari settori e svolgono un ruolo significativo nella forza lavoro.

I millennial hanno dovuto affrontare sfide uniche, come l'ingresso nel mercato del lavoro durante periodi di recessione economica (come la crisi finanziaria del 2008) e l'adattamento ai progressi tecnologici che hanno ridefinito i ruoli lavorativi. Ora costituiscono una parte consistente della forza lavoro e prediligono modalità di lavoro flessibili e sono interessati alla progressione di carriera.

I membri più anziani della Generazione Z stanno entrando nel mondo del lavoro, contraddistinti da una forte competenza digitale e dalla preferenza per i lavori orientati alla tecnologia. La tendenza occupazionale per loro è ancora in fase embrionale, ma si prevede che avranno un impatto significativo sulle dinamiche del mondo del lavoro, in particolare nei settori digitali e creativi.

Negli ultimi anni, il Portogallo ha compiuto sforzi per integrare le giovani generazioni nella forza lavoro attraverso riforme dell'istruzione e iniziative che promuovono l'imprenditorialità e le competenze digitali. Il grafico seguente illustra i livelli di occupazione e l'attività lavorativa secondo Eurostat.



Il grafico mostra che negli ultimi anni la fascia di età 55-64 anni ha registrato il maggiore aumento della partecipazione alla forza lavoro. Anche altre fasce di età hanno registrato una crescita dell'occupazione, ma l'incremento è stato più moderato. Tuttavia, tutte le fasce hanno registrato un calo della partecipazione alla forza lavoro nel 2020 a causa della pandemia di COVID-19.

SITUAZIONE NEL PAESE:

In Portogallo, il divario generazionale nell'uso della tecnologia è evidente. Le generazioni più giovani (Millennials e Gen Z) sono più competenti nell'uso degli strumenti digitali, delle piattaforme di lavoro a distanza e dell'automazione, mentre le generazioni più anziane (Gen X e Baby Boomers) spesso hanno

difficoltà ad adattarsi alle tecnologie digitali. La digitalizzazione del lavoro, accelerata dalla pandemia, ha portato a tensioni generazionali, poiché alcuni lavoratori più anziani preferiscono la collaborazione di persona, mentre i lavoratori più giovani apprezzano la flessibilità digitale. Secondo Eurostat (2019), il 67% dei cittadini portoghesi possiede solo competenze digitali di base.

L'industria tecnologica portoghese, in particolare nella fiorente scena delle startup di Lisbona, sta attirando un numero crescente di giovani professionisti, mentre i settori tradizionali come l'industria manifatturiera e l'agricoltura continuano a fare affidamento su una forza lavoro più matura con un basso livello di integrazione tecnologica. Le influenze generazionali plasmano anche i comportamenti sul posto di lavoro. Le generazioni più anziane tendono a sostenere valori tradizionali come la gerarchia, la lealtà e l'occupazione a lungo termine, mentre i professionisti più giovani apprezzano la flessibilità, l'innovazione e la collaborazione globale.

In particolare, nel settore tecnologico e turistico, il Paese sta registrando un sensibile aumento dei professionisti stranieri che sta determinando cambiamenti generazionali nell'integrazione culturale sul posto di lavoro. I dipendenti più anziani mantengono spesso le regole lavorative tradizionali portoghesi, mentre i lavoratori più giovani sono più orientati a livello globale. Il Portogallo si colloca al terzo posto nell'indice europeo DEI (Diversità, Equità e Inclusione). Uno studio di Deloitte ha rilevato che il 51% delle aziende ritiene che la DEI migliori il coinvolgimento dei dipendenti, il 44% afferma che stimola l'innovazione e l'agilità, il 33% nota miglioramenti nel servizio clienti, il 29% evidenzia una migliore acquisizione di talenti e il 27% ritiene che migliori la capacità organizzativa.

Le differenze generazionali si estendono anche alle preferenze di comunicazione. I professionisti più anziani nei settori aziendale e governativo portoghese preferiscono generalmente riunioni formali, faccia a faccia e e-mail, mentre i dipendenti più giovani prediligono piattaforme di messaggistica istantanea come WhatsApp e Slack, nonché riunioni virtuali. L'adattamento linguistico sul posto di lavoro è un altro punto di distinzione, con l'inglese che sta diventando sempre più dominante nelle aziende multinazionali. Le generazioni più giovani sono generalmente fluenti nelle lingue straniere, mentre i dipendenti più anziani nelle aziende più tradizionali possono avere difficoltà con i cambiamenti linguistici.

Anche le relazioni interpersonali sul lavoro sono diverse. I lavoratori portoghesi più anziani apprezzano le relazioni professionali a lungo termine e i legami personali, mentre i dipendenti più giovani sono più abituati al networking veloce e alla collaborazione digitale. Ciò si riflette anche nelle aspettative di equilibrio tra vita professionale e vita privata. Mentre le generazioni più anziane danno priorità alla stabilità del lavoro e agli orari di lavoro lunghi, i professionisti più giovani cercano orari flessibili, opzioni di lavoro a distanza e un maggiore equilibrio tra vita professionale e vita privata.

I percorsi di carriera variano da una generazione all'altra. I dipendenti della generazione del baby boom e della generazione X hanno tradizionalmente vissuto in strutture gerarchiche, mentre i millennial e la generazione Z si aspettano una mobilità professionale più rapida e promozioni basate sulle competenze. Lo spirito imprenditoriale è più pronunciato tra le generazioni più giovani, che sono sempre più attratte dal lavoro freelance, dalle startup e dai lavori nella gig economy, in linea con i crescenti ecosistemi

imprenditoriali di Lisbona e Porto. Al contrario, le generazioni più anziane preferiscono restare nei ruoli tradizionali del settore pubblico o aziendale.

Sebbene il Portogallo abbia compiuto progressi in materia di parità di genere, le disparità sul posto di lavoro nei ruoli dirigenziali persistono soprattutto tra le generazioni più anziane. I giovani professionisti, influenzati dalle tendenze globali, sostengono attivamente politiche più inclusive sul luogo di lavoro. In aggiunta, il Paese affronta un significativo divario educativo, con i lavoratori più anziani che hanno generalmente un livello di istruzione formale inferiore rispetto alle generazioni più giovani, spesso con titoli universitari ed esperienza internazionale. Questo scenario genera sfide in direzione della modernizzazione e riqualificazione professionale della forza lavoro.

Infine, le differenze tra i mercati del lavoro regionali riflettono le tendenze generazionali. I centri urbani come Lisbona e Porto sono più diversificati e orientati alla tecnologia, e attirano i giovani talenti, mentre le zone rurali sono popolate dai lavoratori più anziani che operano nei settori tradizionali come l'agricoltura e l'industria manifatturiera.

CONCLUSIONI E RIFERIMENTI

La ricerca evidenzia la diversità generazionale della forza lavoro portoghese, condizionata dai cambiamenti demografici, dalla tecnologia e dall'evoluzione della domanda di lavoro. I baby boomer stanno gradualmente andando in pensione, mentre la generazione X è ancora un segmento chiave della forza lavoro. I millennial danno priorità alla flessibilità e all'adattamento digitale, mentre la generazione Z sta entrando nel mercato del lavoro con una forte competenza tecnologica.

Le generazioni più giovani eccellono nell'uso degli strumenti digitali e nel lavoro a distanza, mentre i lavoratori più anziani spesso hanno difficoltà ad adattarsi. Il settore tecnologico, soprattutto a Lisbona, attira giovani professionisti, mentre le industrie tradizionali fanno affidamento sui lavoratori più anziani. L'organizzazione delle strutture di lavoro sta cambiando da gerarchica a flessibile e collaborativa grazie all'impulso dei lavoratori più giovani.

Le preferenze in materia di comunicazione differiscono: i lavoratori più anziani prediligono le riunioni formali e le e-mail, mentre i professionisti più giovani optano per la messaggistica istantanea e per la collaborazione virtuale. Anche le aspettative in materia di equilibrio tra vita professionale e vita privata variano, poiché le generazioni più anziane apprezzano la stabilità del lavoro, mentre i lavoratori più giovani sono interessate alla flessibilità e al lavoro a distanza.

I percorsi professionali sono in evoluzione: i Millennial e la Generazione Z si aspettano percorsi di promozione rapidi e basati sulle competenze e l'imprenditorialità, mentre le generazioni più anziane sono fedeli ai modelli professionali tradizionali. Nonostante i progressi compiuti in materia di parità di genere e diversità, sono evidenti le disparità nei ruoli dirigenziali. Il divario educativo tra le generazioni rappresenta una sfida per la modernizzazione della forza lavoro.

I mercati del lavoro regionali riflettono queste divisioni generazionali, con centri urbani come Lisbona e Porto che attraggono talenti più giovani e orientati alla tecnologia, mentre le zone rurali rimangono dipendenti dai lavoratori più anziani nei settori tradizionali. Affrontare questi divari generazionali è essenziale per promuovere una forza lavoro inclusiva e adattabile.

Vanessa Silva Gomes, A influência da inclusão organizacional na percepção de diversidade cultural no trabalho, ISPA, 2023.

Vítor Sérgio Ferreira, Youth and generations in times of crisis: Portugal in the global situation, University of Lisbon, 2018

Joaquim Silva, Ana Carvalho, The Work Values of Portuguese Generation Z in the Higher Education-to-Work Transition Phase, MDPI, 2021.

Pedro S. Martins, Intergenerational Fairness in the Portuguese Labour Market, Calouste globation Foundation, 2021.

Rosa Mário, Miguel Cameira, Cristina Queirós, Liliana Bizarro, Exploring Intergenerational Attitudes in Portuguese Work Contexts Using Age Stereotypes, 2023.

Paulo Jorge da Silva Rodrigues, O papel das empresas de trabalho temporário na promoção da Diversidade e Inclusão, Politecnico do Porto, 2023

<https://portugaldigital.gov.pt/indicadores/>

<https://www.adecco.pt/todas-as-noticias/diversidade-4-0-quando-a-tecnologia-abre-caminho-para-a-inclusao/>

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/36356/1/A%20Transforma%C3%A7%C3%A3o%20Digital%20nas%20PMes%20Portuguesas%20An%C3%A1lise%20das%20Empresas%20da%20regiao%20Centro.pdf>

https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re202311_pt.pdf

<https://www.sage.com/pt-pt/blog/diversidade-equidade-inclusao-menos-conversa-mais-acao/>

https://www.ey.com/pt_pt/newsroom/2024/04/portugal-no-top-tres-do-indice-europeu-de-diversidade-e-equidade-e-inclusao

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpgid=ine_main&xpid=INE

<https://www.itinsight.pt/news/digital/maioria-dos-portugueses-valorizam-inclusao-e-diversidade-no-espaco-de-trabalho->

<https://pmemagazine.sapo.pt/84-dos-colaboradores-acredita-que-deveria-haver-mais-atencao-a-diversidade-e-inclusao-nas-organizacoes-em-portugal/>