



## **Deloitte: l'impatto della pandemia sulla salute mentale dei Millennial e della GenZ sul posto di lavoro**

- Il 46% dei Millennial (vs 41% Global) e il 49% della GenZ (vs 46% Global) in Italia si è sentito stressato e in ansia a causa della pandemia.
- I Millennial italiani sono meno aperti rispetto alla media globale con i loro datori di lavoro sulla loro salute mentale: più di due terzi (68%) non ha potuto parlare apertamente dello stress e dell'ansia causati dalla pandemia.
- Anche tra la GenZ italiana (44%) è diffusa l'opinione che il proprio datore di lavoro non abbia fatto niente per supportare il proprio benessere mentale durante la pandemia.
- Il miglioramento delle politiche aziendali con riguardo ai temi di diversità e di inclusione, di sostegno al lavoro femminile e di tutela della salute mentale è tra i principali cambiamenti richiesti.

A più di un anno dall'inizio della pandemia, i Millennial e la GenZ lanciano un appello alle istituzioni e al mondo del lavoro affinché si impegnino in un reale e concreto cambiamento. Tra le priorità più sentite dalle nuove generazioni emerge la richiesta di un rafforzamento delle politiche aziendali su temi quali la diversità e l'inclusione, il sostegno al lavoro femminile e la tutela della salute mentale.

Queste alcune delle principali evidenze che emergono dalla **Millennial and GenZ Survey 2021 di Deloitte**, l'indagine sul "sentiment" di Millennial (nati tra il 1983 e il 1994) e GenZ (nati tra il 1995 e il 2003). Nell'ultima edizione è stato condotto un sondaggio su circa 23.000 intervistati in 45 paesi, tra cui 800 italiani.

«Nei 10 anni in cui Deloitte ha condotto la Millennial Survey, le vite dei Millennial e della GenZ sono cambiate - commenta **Stefania Papa, People & Purpose Leader di Deloitte Italia** - ma un tratto che è rimasto inalterato è la determinazione delle nuove generazioni nel portare avanti i loro valori e ideali. A partire dal desiderio di un mondo migliore e dalla convinzione che le imprese possano e debbano fare di più per aiutare la società: ad esempio, sul fronte delle discriminazioni razziali la GenZ manifesta una sensibilità senza precedenti. Oltre il 76% di loro pensa che esista un problema di "razzismo sistemico". È anche sulla base di questi stimoli che vogliamo rendere i nostri ambienti di lavoro sempre più inclusivi e accoglienti per tutti».

Dalla Survey si evince anche una grande attenzione da parte di queste generazioni su quelle che saranno le modalità di lavoro future.

I Millennial e i GenZ si dichiarano generalmente entusiasti di poter tornare in un ambiente di lavoro formale, ma non prima di essere certi che il posto di lavoro sia completamente sicuro, e non necessariamente a tempo pieno. Infatti, il 25% dei Millennial e il 22% della GenZ hanno manifestato il desiderio di una maggiore flessibilità e di poter lavorare meno ore in ufficio rispetto al passato.

«La Millennial and GenZ Survey – ha continuato **Papa** – ha sempre mostrato come i giovani siano spinti da valori saldi e siano convinti della necessità di una forte responsabilizzazione non solo delle persone, ma anche delle aziende. Anche durante un anno così complicato, si aspettano dei cambiamenti in positivo da parte della società in generale. Le aziende che condivideranno la loro visione e sosterranno i loro sforzi per creare un futuro migliore si distingueranno positivamente in futuro».

Inoltre, lo stress e l'ansia sono per queste generazioni una costante sul posto di lavoro, soprattutto per le donne più giovani. Ciò evidenzia una crescente necessità da parte delle imprese di impegnarsi concretamente nella tutela della salute mentale dei propri dipendenti e nel miglioramento del clima lavorativo.

A causa della pandemia, queste generazioni hanno subito un immenso stress, con il 46% dei Millennial (vs 41% Global) e il 49 (vs 46% Global) dei GenZ italiani che si sono sentiti o si sentono tuttora stressati.

La preoccupazione per le prospettive di lavoro è tra i principali fattori che contribuiscono allo stress dei Millennial e della GenZ. Anche il benessere economico della propria famiglia è un fattore di preoccupazione per i Millennial, mentre il futuro finanziario nel lungo periodo preoccupa soprattutto la GenZ.

Nel periodo della pandemia il 68% dei Millennial italiani non si sono sentiti a loro agio nel parlare apertamente con i loro superiori del loro stato d'animo per quello che stavano provando. Inoltre, il 50% dei Millennial e il 44% della Gen Z ha affermato che i propri datori di lavoro non hanno intrapreso alcuna azione per tutelare la loro salute mentale durante la pandemia.

«Promuovere ambienti di lavoro aperti e inclusivi dove le persone si sentano a proprio agio nel parlare di stress, ansia o problemi mentali quotidiani è fondamentale. - ha concluso **Papa** - I datori di lavoro hanno la responsabilità di creare un clima lavorativo che supporti la salute mentale e il benessere dei dipendenti e che permetta loro di crescere. Come emerge dai dati, in Italia esiste una resistenza culturale particolarmente forte quando si tratta di parlare apertamente di questo tema. Ma grazie alla nostra esperienza di network internazionale, sappiamo che in altri Paesi da anni si parla dell'importanza del benessere mentale dei lavoratori e siamo orgogliosi di portare anche in Italia policy molto avanzate che riflettono le aspettative dei professionisti del futuro».

Deloitte ha infatti promosso infatti iniziative volte a salvaguardare la sicurezza psicologica dei propri dipendenti. Lo scorso ottobre, in occasione della Giornata Mondiale della Salute Mentale, ha organizzato alcuni webinar sul tema del benessere della mente. Inoltre, sono state offerte su diversi canali risorse educative e materiale informativo per la gestione dello stress come le *Mind Pills*, video e articoli sulla salute mentale. È stato altresì lanciato un servizio di ascolto supporto psicologico gratuito per tutte le proprie persone, che è disponibile via numero verde 24/24 o tramite piattaforma e chat. Per aiutare le persone a gestire il senso di isolamento causato dal lavoro da remoto sono stati proposti un toolkit sull'*agile working* e un percorso di formazione virtuale - nei quali vengono forniti consigli utili per gestire al meglio le proprie attività e la collaborazione e interazione a distanza con il proprio team - nonché *well-being tips* (idee e azioni che le persone possono usare per rimanere coinvolti e concentrati), webinar e momenti di confronto virtuali anche con personalità esterne destinati ai ragazzi più giovani e momenti di intrattenimento musicale.