

# PRESS RELEASE



## COVID-19: le complessità legate a una maggiore flessibilità e ad un isolamento più acuto richiedono l'intervento urgente dei datori di lavoro – nuovo rapporto dell'Economist Intelligence Unit con il supporto di Allianz Partners

– Per migliorare il benessere e la produttività, sono necessarie politiche aziendali aggiornate e trasparenti che riflettano la "nuova normalità" –

**8 OTTOBRE 2020:** La pandemia COVID-19 ha dato a molti dipendenti maggiore flessibilità in termini di modalità, luoghi e orari lavorativi e in molti Paesi le autorità stanno raccomandando l'adozione di pratiche di smart working. Questa nuova realtà può tuttavia mettere a dura prova la salute fisica e mentale dei lavoratori, così come la loro produttività e la capacità di comunicare efficacemente con i colleghi. Sono questi i risultati di una nuova ricerca pubblicata oggi dall'Economist Intelligence Unit con il supporto di Allianz Partners.

Il documento *The Future of Work and Digital Wellbeing – protecting employees in a COVID-19-shaped world* (Il futuro del lavoro e il benessere digitale: la protezione dei dipendenti in un mondo cambiato dal COVID-19) include i risultati di un sondaggio a cui hanno partecipato 1.000 dipendenti a tempo pieno nel Regno Unito, in Canada, in Francia, a Singapore e negli Emirati Arabi Uniti che lavorano da casa a causa delle misure restrittive imposte durante la pandemia COVID-19.

**Il 75% dei partecipanti ha affermato di voler lavorare da casa con maggiore frequenza al termine della pandemia**, con il **69%** che preferirebbe **lavorare da casa per la maggior parte della settimana** (almeno tre giorni lavorativi). Tuttavia, la ricerca ha anche evidenziato che:

- Nel **61%** dei casi, i partecipanti **non hanno avuto discussioni positive** con i propri superiori con riferimento alla **salute mentale** durante il lockdown
- Il **36%** si è dichiarato **preoccupato degli effetti a lungo termine** per la **salute mentale**
- Il **46%** si è **sentito isolato** lavorando da casa durante la pandemia
- **Più del 50%** ha dichiarato di avvertire **nuovi dolori o acciacchi** dall'inizio del lockdown
- **Nel 77% dei casi, i partecipanti hanno affermato che è responsabilità dei datori di lavoro fornire indicazioni e regole per lo smart working.**
- In **Francia, solo il 58%** degli intervistati che ha lavorato da casa durante il picco della pandemia si è **sentito adeguatamente supportato dal datore di lavoro per i problemi di salute mentale**, rispetto a oltre i tre quarti (**77%**) negli **Emirati Arabi Uniti**.
- Oltre due terzi (**67%**) dei partecipanti ritengono che **lavorare da casa non ha influito negativamente sulla produttività**
- Nel **58%** dei casi, i lavoratori hanno **avuto difficoltà** a svolgere almeno **parte del proprio incarico da remoto**

Questi risultati indicano chiaramente che i datori di lavoro devono comprendere, supportare e soddisfare meglio le richieste dei dipendenti in materia di salute fisica e mentale. Il rapporto **raccomanda** ai datori di lavoro di promuovere **cambiamenti a tutti i livelli organizzativi** per sfruttare al meglio la trasformazione digitale e ridurre al minimo i rischi associati:

- Per prima cosa, la **leadership** assume un ruolo fondamentale. È necessario che i dirigenti diano il buon esempio sui comportamenti che vogliono incoraggiare, siano essi il ritorno in ufficio, il lavoro da casa, essere aperti e offrire supporto ai problemi di salute mentale o tener separato il lavoro dalla vita privata.
- In secondo luogo, la tecnologia offre alle società la flessibilità necessaria per creare **nuovi sistemi** lavorativi e le politiche aziendali devono riflettere tale opportunità, anziché limitarla. Ad esempio, anziché imporre regole dall'alto su questioni quali l'orario lavorativo, è buona prassi incoraggiare i singoli team a definire e seguire le proprie linee guida. Dal punto di vista dei dipendenti, questo approccio chiarisce le aspettative e allo stesso tempo consente di prendere decisioni autonome.
- Infine, **tutti gli attuali sistemi di supporto ai problemi del benessere fisico e mentale** devono essere **resi disponibili da remoto** per garantire che i lavoratori ottengano l'aiuto necessario da casa. Inoltre, è necessaria una revisione dei tipi di supporto necessari per identificare e colmare eventuali lacune.

Commentando i risultati del rapporto, Ida Luka-Lognoné, Amministratrice delegata del settore di assicurazione internazionale viaggi e salute di Allianz Partners, ha affermato: *"Il nostro obiettivo era evidenziare come il COVID-19 abbia cambiato il modo di lavorare e quale impatto abbia avuto sul benessere dei dipendenti, ma anche offrire alle aziende alcuni consigli pratici sulle possibili iniziative a supporto della forza lavoro. Ciò vale non solo in questo periodo difficile, ma anche a più lungo termine, poiché questa pandemia porterà a cambiamenti duraturi che definiranno come e dove si lavorerà in futuro. Grazie al sondaggio e alle analisi di esperti nel settore accademico, commerciale e medico, il rapporto offre dati dettagliati, punti di vista e raccomandazioni utili per chiunque sia interessato a comprendere il nuovo ambiente lavorativo emerso nel 2020".*

Luka-Lognoné ha aggiunto: *"I risultati contrastanti evidenziati in base ai Paesi, alle fasce di età e alle circostanze familiari dimostrano quanto sia stato diverso l'impatto del COVID-19 sui dipendenti e sui luoghi di lavoro. Per risolvere queste sfide in modo efficace, sono necessarie soluzioni su misura anziché politiche generalizzate. Ciò significa un'interazione continua e costruttiva con le varie parti interessate in tutti i luoghi di lavoro in relazione alla cultura stessa del lavoro, così come l'ideazione, l'implementazione e la gestione di nuove pratiche aziendali".*

Jonathan Birdwell, responsabile dell'area EMEA per il reparto Public Policy and Thought Leadership presso l'Economist Intelligence Unit, ha affermato: *"Dall'inizio della pandemia, ove possibile i dipendenti in tutto il mondo hanno dovuto adattarsi alle modalità dello smart working e affidarsi maggiormente alle comunicazioni digitali e alla collaborazione virtuale. Questo cambiamento può potenzialmente migliorare l'esperienza lavorativa, purché i rischi associati siano mitigati. Le aziende devono gestire attivamente questa transizione verso il lavoro agile online o rischiare una riduzione della performance. Dando la priorità al benessere fisico e mentale dei dipendenti in qualsiasi trasformazione digitale, i leader aziendali possono conseguire vantaggi commerciali migliorando contemporaneamente il livello di soddisfazione del personale. In un mondo in cui dovremo continuare a convivere con il virus o adattarci ai cambiamenti portati dalla pandemia, questo approccio incentrato sui dipendenti sarà essenziale per aiutare i business ad attrarre, mantenere e utilizzare al meglio la forza lavoro".*

**FINE**

**Nota:** il rapporto "The Future of Work and Digital Wellbeing – protecting employees in a world with COVID-19" è stato lanciato alla conferenza [Partners in Health](#), ospitata virtualmente il 7 e l'8 ottobre 2020.

**Per le domande dei media, vi preghiamo di contattare:**

Orlaith FitzGerald  
FleishmanHillard  
+353 87 262 3726  
[orlaith.fitzgerald@fleishmaneuropa.com](mailto:orlaith.fitzgerald@fleishmaneuropa.com)

Carl Gibney  
FleishmanHillard  
+ 353 87 3623512  
[carl.gibney@fleishmaneuropa.com](mailto:carl.gibney@fleishmaneuropa.com)

## NOTE PER I REVISORI

### Gli altri risultati principali della ricerca sono:

- In **Francia**, il **59%** degli intervistati che ha lavorato da casa durante il picco della pandemia **si è sentito adeguatamente supportato dal datore di lavoro per i problemi di salute fisica**, rispetto a oltre i tre quarti (**76%**) negli **Emirati Arabi Uniti**.
- L'**83%** dei partecipanti si è dichiarato **più a proprio agio** svolgendo almeno una parte degli incarichi online
- Nel **70%** dei casi, i dipendenti hanno affermato di sentirsi **più a loro agio eseguendo attività online con gli altri adesso** rispetto a prima del lockdown
- Il **68%** degli intervistati è **ora più propenso ad assumere un lavoratore in remoto** nel proprio team
- Per il **48%** dei partecipanti, è **difficile coordinare il contributo di più persone online**
- Le **responsabilità domestiche** rappresentano il problema più grande per il **13% degli intervistati che non hanno figli**, rispetto al **24% dei padri** e al **29% delle madri**.

## ALLIANZ PARTNERS

Allianz Partners è leader mondiale nell'assicurazione e assistenza B2B2C, specializzata in assicurazione viaggio, international health & life, automotive e assistance. Allianz Partners offre soluzioni globali in oltre 76 Paesi, ridefinendo il significato di aiuto e andando oltre l'assicurazione tradizionale, aiutando e proteggendo i clienti ovunque si trovino e nel momento in cui hanno bisogno. Per farlo ci avvaliamo dei nostri esperti, con prodotti e servizi innovativi, con soluzioni High-Tech e High-Touch pronte per il futuro. I nostri 21.000 dipendenti parlano 70 lingue e gestiscono oltre 71 milioni di casi ogni anno, motivati ad andare oltre ogni limite per aiutare e proteggere i clienti e i dipendenti in tutto il mondo.

In Italia Allianz Partners opera con il marchio commerciale Allianz Global Assistance ed è presente con le due sedi di Milano e Casarano, con oltre 700 collaboratori, di cui oltre 220 nel Contact Center e 260 nella Centrale Operativa, che supportano quotidianamente i nostri clienti, 24h/24 per 365 giorni l'anno, gestendo complessivamente più di 5,6 milioni di chiamate e circa 600 mila casi all'anno.