



**PROGETTO WELCOME**  
**I NUOVI LUOGHI DI LAVORO**  
**L'ASCOLTO DELLE AZIENDE E DEI LAVORATORI**

OTTOBRE 2022

DEVELOPED FOR



# TOPIC

**1** Stakeholder consultation



**2** Survey ai lavoratori





# Stakeholder consultation

# SEDE AZIENDALE, LAYOUT E PREFERENZE

## Main Insights

### 1. I FATTORI DI MAGGIOR RILEVANZA CONNESSI ALLA SCELTA DELLA SEDE AZIENDALE E LUOGO DI LAVORO



SEDE

BENESSERE

FLESSIBILITÀ

RETENTION

- *La scelta della sede è fortemente connessa al senso di appartenenza dei lavoratori ed al loro benessere, che si traduce in una **maggior produttività** e nella **capacità dell'azienda di attrarre e trattenere le migliori professionalità**. Il luogo di lavoro, ove possibile, dovrebbe anche trasmettere i valori fondanti del brand aziendale.*
- *Viene spesso evocata dagli intervistati la ricerca di **flessibilità degli spazi** per avere maggior possibilità di adattare le sedi aziendali alle nuove forme di lavoro «ibride» che oggi sono, di norma, in una fase sperimentale, alla ricerca del miglior equilibrio tra produttività e benessere dei lavoratori.*

### 2. LE CARATTERISTICHE PIÙ IMPORTANTI DEI NUOVI LUOGHI DI LAVORO OGGI, IN TERMINI DI LOCALIZZAZIONE DELLA SEDE E LAYOUT



LUOGHI E LAYOUT

BARICENTRICO  
RISPETTO ALLA  
RESIDENZA

MOBILITÀ  
SOSTENIBILE

SOLUZIONI PER  
«FARE INSIEME»

- *Il luogo di lavoro dev'essere il più possibile **baricentrico rispetto alle residenze dei lavoratori**, facilmente raggiungibile con i mezzi pubblici e con altre forme di **mobilità sostenibile**, il cui uso è sempre più spesso incentivato dalle aziende (ad esempio con abbonamenti gratuiti e/o facilità di ricarica mezzi elettrici nei parcheggi della sede).*
- *Il layout dei nuovi spazi di lavoro deve offrire **modularità-flessibilità** e presentare soluzioni ad hoc funzionali al «fare insieme», alle interazioni, collaborazioni, incontri sia con risorse interne che esterne:*
  - *un maggior numero di sale riunioni*
  - *spazi per conference call singole o di gruppo*
  - *spazi dedicati al fitness ed al relax*
  - *...ove possibile anche auditorium per organizzare workshop con stakeholders privati e pubblici.*

# BIOFILIA E POLICY ESG

## Main Insights

### 3. LA CONOSCENZA DEL TERMINE “BIOFILICO” E GLI ELEMENTI CHE CONTRADDISTINGUONO UN AMBIENTE DI LAVORO DI QUESTO TIPO



CONOSCENZA  
LIMITATA

CONOSCENZA  
PARZIALE

BIOFILIA

- **La conoscenza è molto limitata se non assente.** Viene semplicemente evocato un collegamento tra benessere e natura, ma senza alcun riferimento specifico agli elementi che possono contraddistinguere gli ambienti di lavoro.
- **Talvolta la Biofilia viene associata al concetto di ufficio «green» ed alle migliori pratiche di sostenibilità ambientale.** Raramente viene evocato il concetto di riconnessione dell'uomo con la natura. In un solo caso viene menzionata la realizzazione da parte dell'azienda di un parco aperto al pubblico contiguo alla nuova sede.

### 4. LO SVILUPPO DI POLICY AZIENDALI ATTINENTI AI CRITERI ESG E PER IL CONTRASTO AI CAMBIAMENTI CLIMATICI

- **La sensibilità ESG è stata rilevata in tutte le aziende intervistate.** La maggioranza dei soggetti ha già sviluppato delle policy ad hoc, alcune più rivolte ai propri comparti produttivi caratterizzanti l'attività, altre invece attinenti le sedi direzionali ed i comportamenti dei dipendenti o dei fornitori. Talvolta è prevista in organico una funzione ad hoc dedicata (Head of ESG).
- **Alcune realtà hanno effettuato investimenti specifici per iniziative inerenti la filosofia ESG e per promuovere comportamenti sostenibili, sia per quanto concerne gli aspetti ambientali** (ad es. contributi ai dipendenti per promuovere la loro mobilità «green») **che per quelli sociali** (ad es. iniziative didattiche, supporto alle giovani famiglie con figli piccoli, attenzione alle politiche di «diversity-inclusion»).

# POLICY AZIENDALI ESG ORIENTED

## Alcune case history dalle aziende intervistate



**Piano sostenibilità**  
articolato in una pluralità di azioni:

- produzione-consumo sostenibili
- minimizzazione spreco alimentare
- mobilità sostenibile (contributo per pagamento mezzo pubblico e bicicletta)
- produzione energia pulita (fotovoltaico, sul tetto degli edifici, in particolare)
- riduzione imballaggi.



**Maggiore attenzione al «work-life balance».**

Sono state attivate iniziative quali la «**smart working summer kids**».

Un progetto che ha permesso ai lavoratori con **figli sotto i 16 anni il 100% di smart working nel periodo estivo** durante il quale le scuole sono chiuse e le famiglie fanno più fatica a gestire i figli.



**Alcune società hanno modificato il proprio statuto per evolvere verso la natura di «società benefit».**

È stato formalizzando il proprio impegno verso la sostenibilità ed il perseguimento di una o più finalità di beneficio comune, assumendone i relativi doveri di trasparenza e reporting verso tutti i propri stakeholders.



**Lancio di iniziative rivolte a sensibilizzare il proprio personale, come la «Settimana del Futuro».**

Si possono dedicare 5gg/anno al raggiungimento degli obiettivi aziendali di sostenibilità ambientale e sociale aderendo come volontari a varie attività (ad es. pulizia parchi pubblici in partnership con associazioni esterne)



**Spazi all'interno delle sedi direzionali, accessibili liberamente da tutti e dedicati ad attività didattiche e divulgative, come «Step - FuturAbility District».**

È lo spazio altamente tecnologico, divulgativo ed esperienziale all'interno dell'headquarter di una grande società di telecomunicazioni a Milano.

# L'UFFICIO DEL FUTURO

## Main Insights

### 5. IL CONTRIBUTO «DELL'UFFICIO DEL FUTURO» ALLA LOTTA CONTRO I CAMBIAMENTI CLIMATICI



COMPORAMENTI  
INDIVIDUALI

SCELTE AZIENDALI

- *Sono importanti sia i comportamenti individuali sostenibili, da incentivare, che le scelte aziendali. Tra i primi spesso viene evocata l'attenzione a ridurre o annullare l'uso della **plastica** in ufficio e l'adozione sempre più ampia di **mobilità sostenibile**, così da contribuire a ridurre traffico ed inquinamento grazie alla scelta di soluzioni di movimento meno impattanti.*

CAMBIAMENTI  
CLIMATICI



EDIFICI A  
RISPARMIO  
ENERGETICO

LAVORO IBRIDO

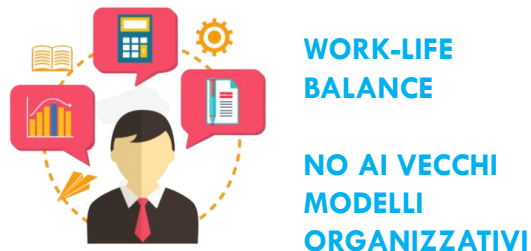
- *Tra le scelte aziendali più rilevanti viene innanzitutto evidenziata la sempre maggior attenzione al **risparmio energetico degli edifici** (a maggior ragione in questo periodo di crisi contingente) grazie a nuove tecnologie e materiali innovativi, nonché la forte spinta alla **riduzione degli spostamenti casa-ufficio**, e quindi contenimento dell'inquinamento da traffico grazie al lavoro ibrido.*

UFFICIO DEL  
FUTURO

# LO SMART WORKING

## Main Insights

### 6. LA DIFFICOLTÀ DI RITORNARE AL LAVORO IN PRESENZA A VALLE DEL COVID E DELLA SCOPERTA DELLO SMART WORKING «SISTEMATICO»



SMART WORKING

- Le persone hanno cambiato abitudini e «scoperto» la comodità dello smart working, hanno iniziato ad apprezzare maggiormente il proprio tempo e la ricerca di un nuovo «work-life balance».
- La maggior resistenza al rientro in ufficio da parte dei lavoratori è dovuta anche alla consapevolezza di poter essere produttivi e pienamente attivi anche a distanza, pertanto viene accettato con difficoltà il ritorno ai medesimi modelli organizzativi pre-Covid.
- Le aziende che non «concedono» un congruo numero di giornate in «smart working» rischiano di essere percepite come «antiquate» e caratterizzate da un livello di fiducia molto limitato verso i propri dipendenti; la stessa attrazione di nuovi talenti, in particolare giovani, è fortemente connessa al grado di flessibilità che l'azienda offre in tal senso.

### 7. LE LEVE DELLE IMPRESE PER MOTIVARE I LAVORATORI A RIENTRARE IN UFFICIO DOPO PERIODI PROLUNGATI DI «SMART WORKING»



- Occorre promuovere nuovi modelli organizzativi che diano valore al tempo che viene vissuto in ufficio, anche agevolando l'interazione e la collaborazione tra colleghi. È necessaria una maggior responsabilizzazione del lavoratore nell'organizzare il proprio tempo anche in autonomia, a prescindere dalle indicazioni dei superiori, usando una logica per obiettivi.
- Il layout dei nuovi spazi direzionali deve favorire queste dinamiche. Esempi virtuosi sono, ad esempio, una zona relax per «staccare», una sala bar con tavoli per riunioni informali e per pranzare in contesti nuovi, abbandonando il concetto «vecchio» della mensa. Ove possibile va previsto un giardino d'inverno, magari allestito con alcuni tavoli e postazioni alternative di lavoro, assicurando perfette connessioni wifi ovunque.



# L'EQUILIBRIO TRA PRESENZA E REMOTO

## Main Insights

### 8. QUALE MIX TRA LAVORO IN PRESENZA E DA REMOTO – PRO E CONTRO DELLE VARIE OPZIONI

#### SOLUZIONE IBRIDA 2-3 GG A SETTIMANA

- *La maggioranza delle aziende ha adottato policy a carattere sperimentale con varie forme di flessibilità ed un mix mediamente pari a 2-3 gg alla settimana in smart working, con una maggior disponibilità verso le famiglie con figli piccoli.*

#### BUONA SODDISFAZIONE PER LA PRODUTTIVITÀ DA REMOTO

- *La produttività da remoto è giudicata mediamente molto soddisfacente, ferma restando l'insostituibile necessità di lavoro congiunto in presenza, anche per favorire la crescita dei giovani e per sviluppare innovazione e creatività.*

#### AZIENDE CONSAPEVOLI DI DOVER FAVORIRE UN «NUOVO» EQUILIBRIO PER I LAVORATORI

- *Viene spesso evidenziata la necessità di trovare un equilibrio tra esigenze differenti, esiste una crescente consapevolezza delle aziende di doversi far carico di questa ricerca restando in attento ascolto dei lavoratori, ad esempio con survey periodiche.*

#### LA FLESSIBILITÀ DEGLI SPAZI DIREZIONALI COME LEVA PER UN CAMBIAMENTO CONCRETO

- *La flessibilità degli spazi direzionali deve agevolare lo sviluppo di soluzioni anche temporanee, che grazie ad un continuo monitoraggio possano portare - anche nel breve periodo - a riorientare le scelte iniziali.*

# LA SEDE COME LUOGO CHIAVE

## Main Insights

### 9. GLI SPECIFICI VANTAGGI PER LE AZIENDE NELL’AFFERMARE LA PROPRIA SEDE QUALE LUOGO PRINCIPALE DI LAVORO

#### SEDE COME VEICOLO PER TRASFERIRE I VALORI DEL BRAND

- *La sede, quale luogo condiviso di lavoro, è fondamentale, secondo la maggioranza degli intervistati, per trasmettere valori e cultura aziendale, per agevolare la fidelizzazione e l’identificazione con l’azienda. Tali scopi peraltro non possono essere perseguiti «obbligando» il lavoratore alla presenza, che va al contrario incentivata.*

#### CROSS CONTAMINATION

- *La seconda tipologia di vantaggi – secondo il punto di vista delle aziende - è connessa alla benefica «cross contamination» tra settori e reparti differenti; spesso il concetto di «innovazione» viene associato all’interazione tra colleghi, al lavorare insieme in presenza.*

#### PRESENZA «ALLARGATA» AGLI STAKEHOLDER

- *Alcuni soggetti hanno ampliato ulteriormente questo concetto di interazione in presenza ad ulteriori categorie di stakeholders dell’azienda, a partire da clienti e fornitori, con cui promuovere dibattiti e workshop ove possibile ospitati in sede grazie a spazi dedicati (es. auditorium).*

## 10. PROGRAMMI FORMATIVI E NUOVE COMPETENZE CONNESSE A MODELLI ORGANIZZATIVI BASATI (ANCHE) SUL LAVORO DA REMOTO

- *La gran maggioranza delle aziende ha iniziato già nel 2020, in occasione del primo lockdown, a fornire un supporto formativo ai manager per gestire i collaboratori «a distanza». Tra le tematiche ricorrenti: lo sviluppo di una maggiore attenzione ai feedback ed allo sviluppo dell'empatia e della motivazione da remoto.*
- *Oltre al «remote & digital management», altri temi evocati hanno riguardato il «well being», la «leadership talk», nuove competenze sui «data analytics», ma anche la capacità (a tutti i livelli gerarchici) di **auto-gestire l'organizzazione del tempo da passare in ufficio e le modalità di utilizzo dei nuovi spazi di lavoro nel modo più appropriato.***

### **Corsi sulla “Smart leadership” a tutti i manager.**

Il «leader digitale» deve saper «bucare lo schermo» e nel contempo rappresentare in ufficio un motivatore più che mai.



**La gestione dei collaboratori «a distanza» necessita una maggior empatia che va allenata:** viene sviluppata la capacità di dare feedback più frequenti, il «self-caring» (prendersi cura degli altri e di se stessi, ad es. curando il rispetto del diritto alla disconnessione).

**Piano formativo per «smart manager»,** ovvero professionisti capaci di creare le condizioni necessarie per una migliore flessibilità, adattabilità e capacità di innovazione di un'organizzazione, adottando uno stile che coniuga due dimensioni:



- **lavora in modo agile, facilita trasparenza, collaborazione, sperimentazione e leadership diffusa**
- **all'esterno, è pronto a cogliere opportunità, contribuisce al disegno di soluzioni innovative e si impegna per l'implementazione.**



# Survey ai laboratori

# TOPIC – SURVEY LAVORATORI

0

**Obiettivi &  
Metodologia**

1

**Orientamento  
alla sostenibilità**

2

**Real Estate e  
sostenibilità**

3

**Filosofia  
Biofilica**

4

**Il lavoro  
attuale e l'ufficio  
del futuro**

5

**Smart working**

# OBIETTIVI & METODOLOGIA

## I nuovi luoghi di lavoro – L'Ufficio del futuro

### Obiettivo

Mappatura dell'evoluzione degli elementi chiave nella scelta delle soluzioni di lavoro nei prossimi 2-3 anni

Target  
**LAVORATORI**



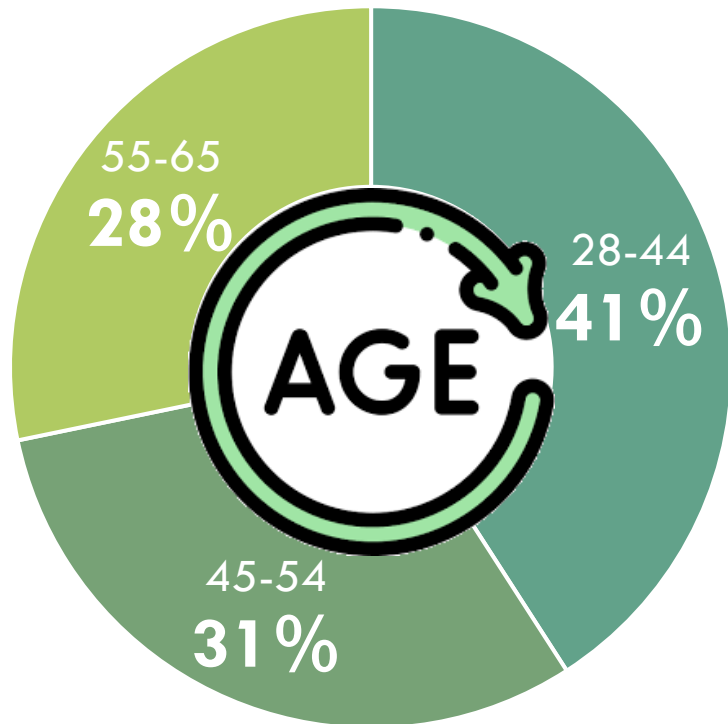
### Metodologia



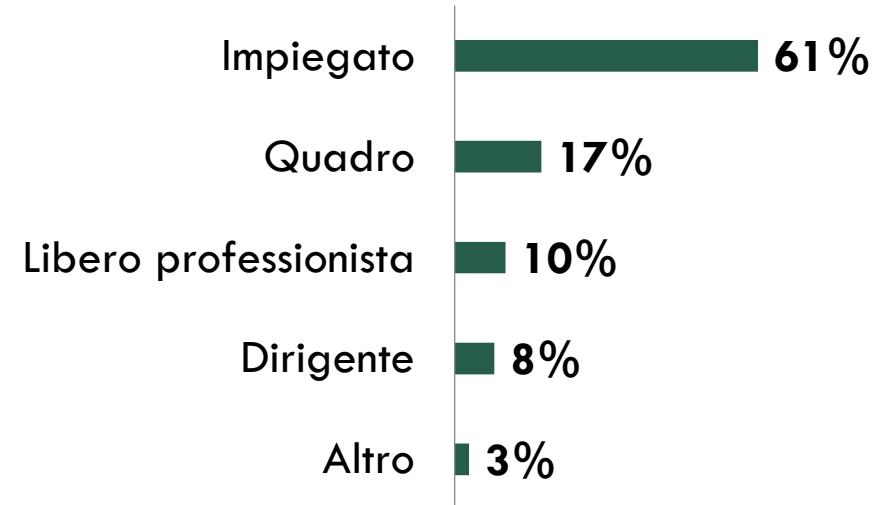
# CHI SONO GLI INTERVISTATI

## Numeri e caratteristiche dei lavoratori

Età



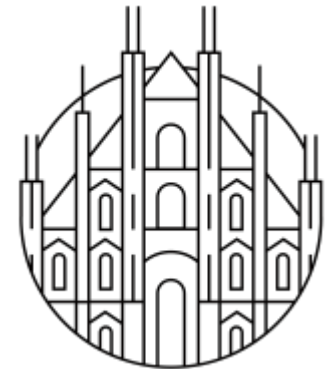
Qual è il tuo ruolo all'interno dell'azienda oggi?



Comune di residenza



Risiede a  
Milano



# LE AZIENDE DEI NOSTRI INTERVISTATI

## Le nostre imprese settori e numero dipendenti

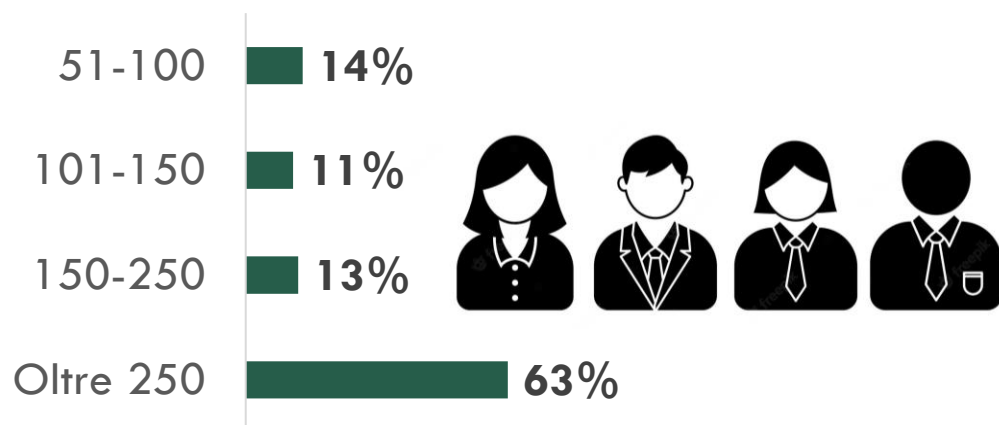
### Sede dell'azienda



### Settore in cui opera l'impresa



### N. di dipendenti/collaboratori dell'azienda







# Orientamento alla sostenibilità

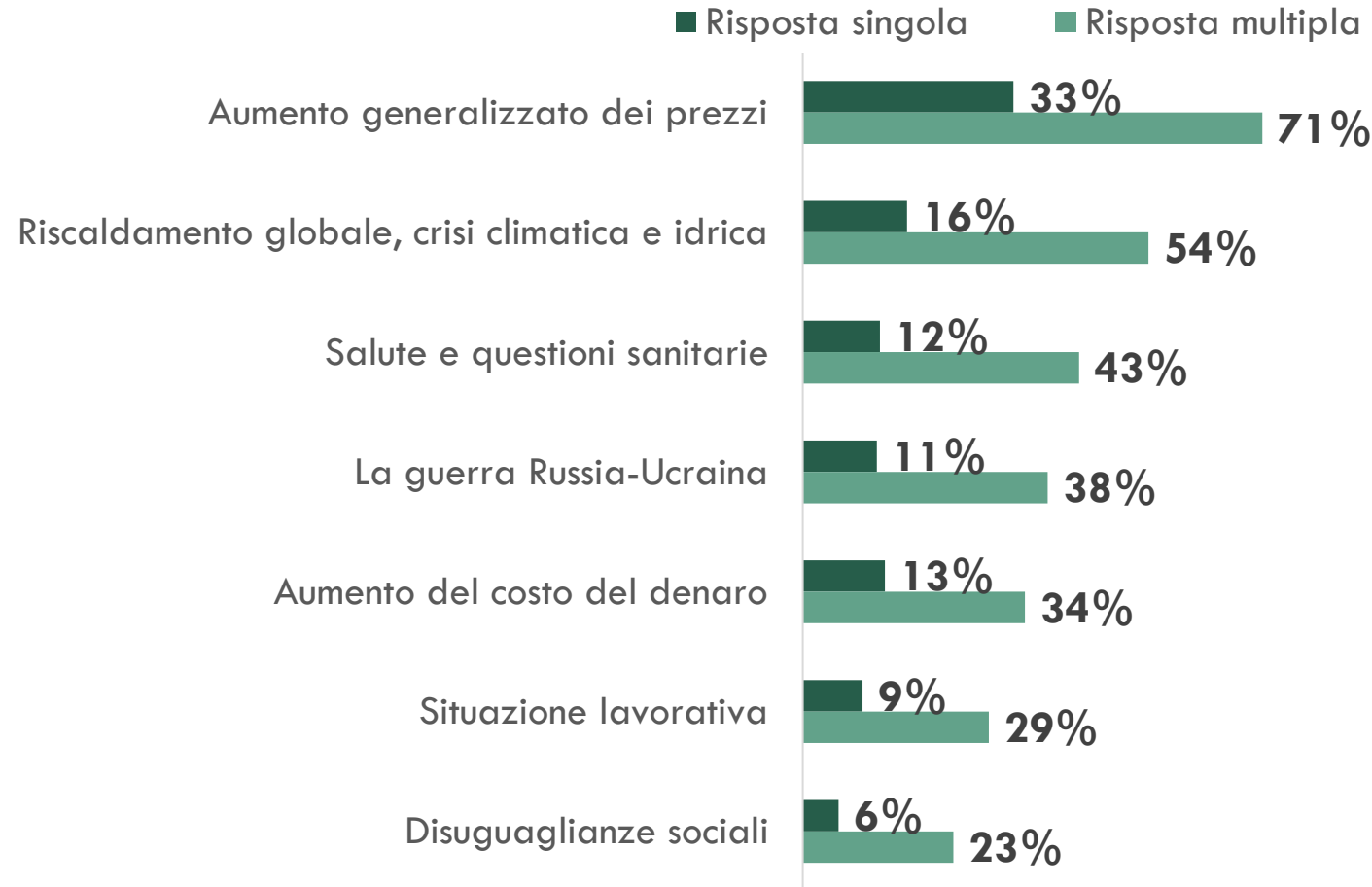
---

1

# IL SENTIMENT DEI LAVORATORI

Il costo della vita è una preoccupazione per 7 lavoratori su 10

Quali tra i seguenti aspetti ti preoccupano di più?



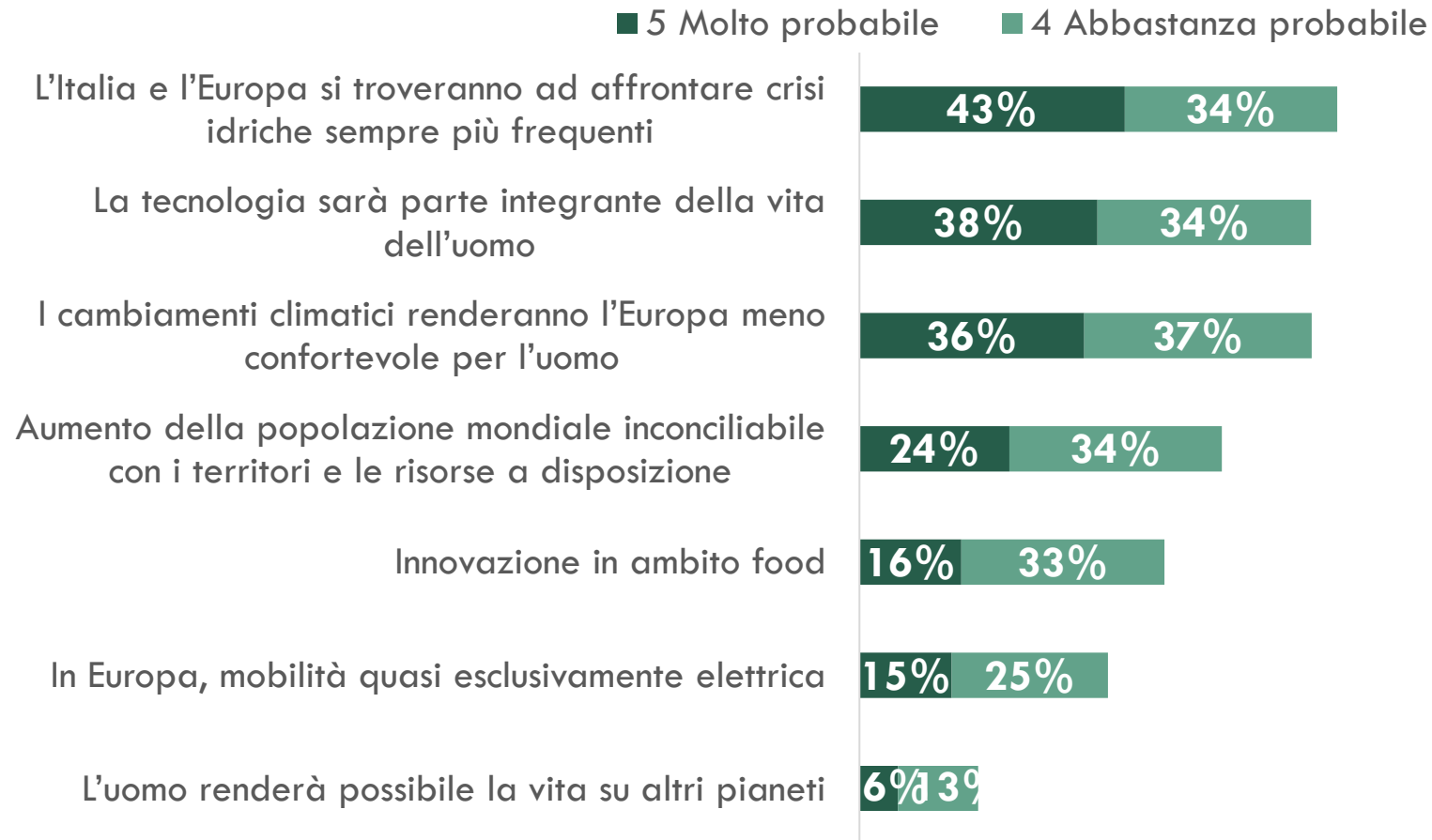
## TOP 3

- 1 COSTO DELLA VITA
- 2 RISCALDAMENTO GLOBALE, CRISI CLIMATICA E IDRICA
- 3 SALUTE

# IL FUTURO IPOTETICO PIÙ PROBABILE

## I futuri ipotetici: crisi idrica, vita tech e meno confort in Europa

Alla luce della situazione attuale e pensando ad un futuro ipotetico, tra 5-10 anni, qual è la probabilità che si avverino i seguenti scenari?



### Alta probabilità

Somma di % 5+4  
su scala 1-5

77%

73%

73%

58%

49%

40%

19%

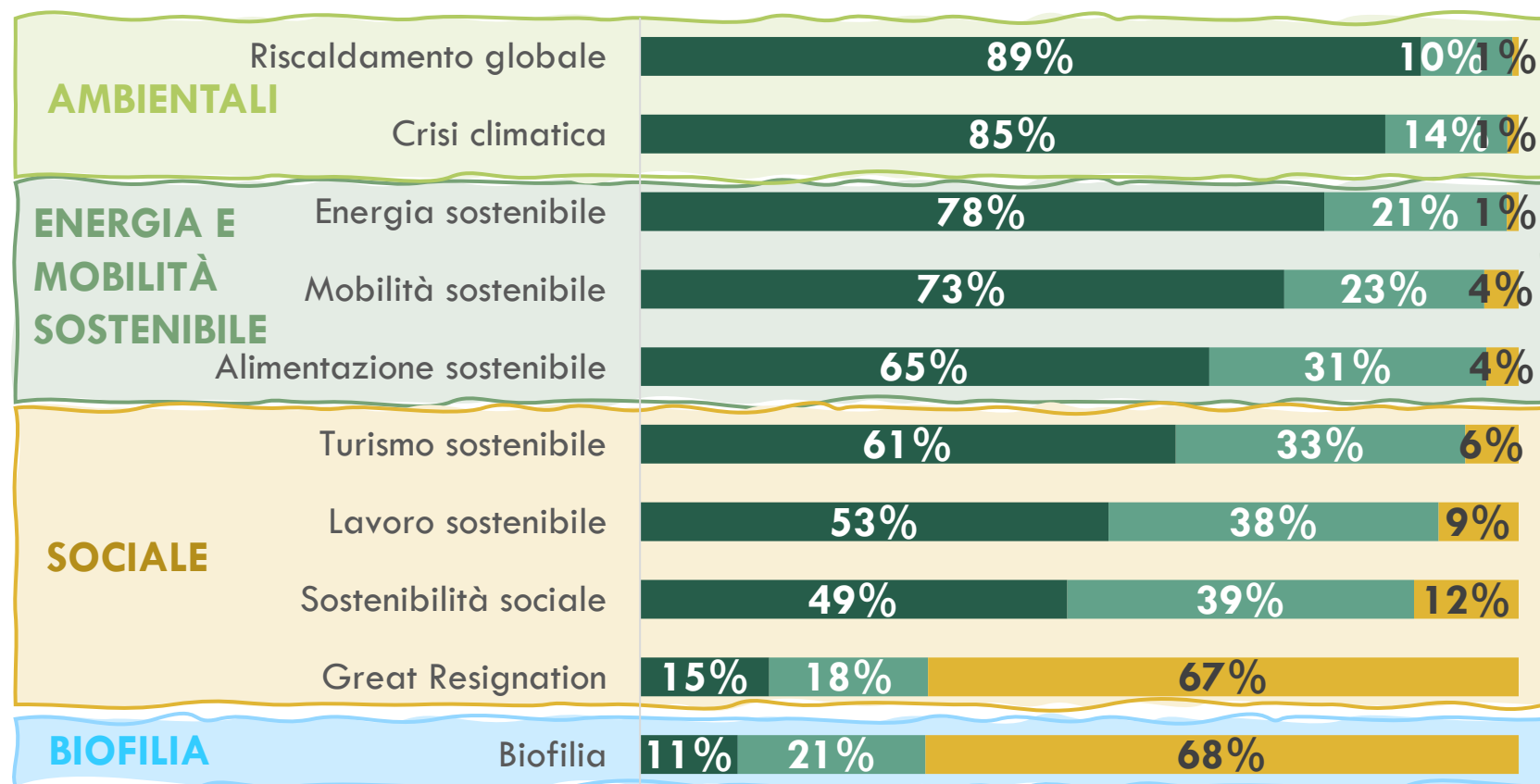


# LA CONOSCENZA DEI TEMI ATTUALI

## 11% conoscono il termine biofilia

Ti è mai capitato di sentire le seguenti espressioni?

■ Sì, so di cosa si tratta   ■ Sì, ne ho solo sentito parlare   ■ No



**BIOFILIA – OBIETTIVO COSTRUIRE AWARENESS E CREARE CULTURA**

Le tematiche **AMBIENTALI** relative alle problematiche odierne sono le più sentite e conosciute.

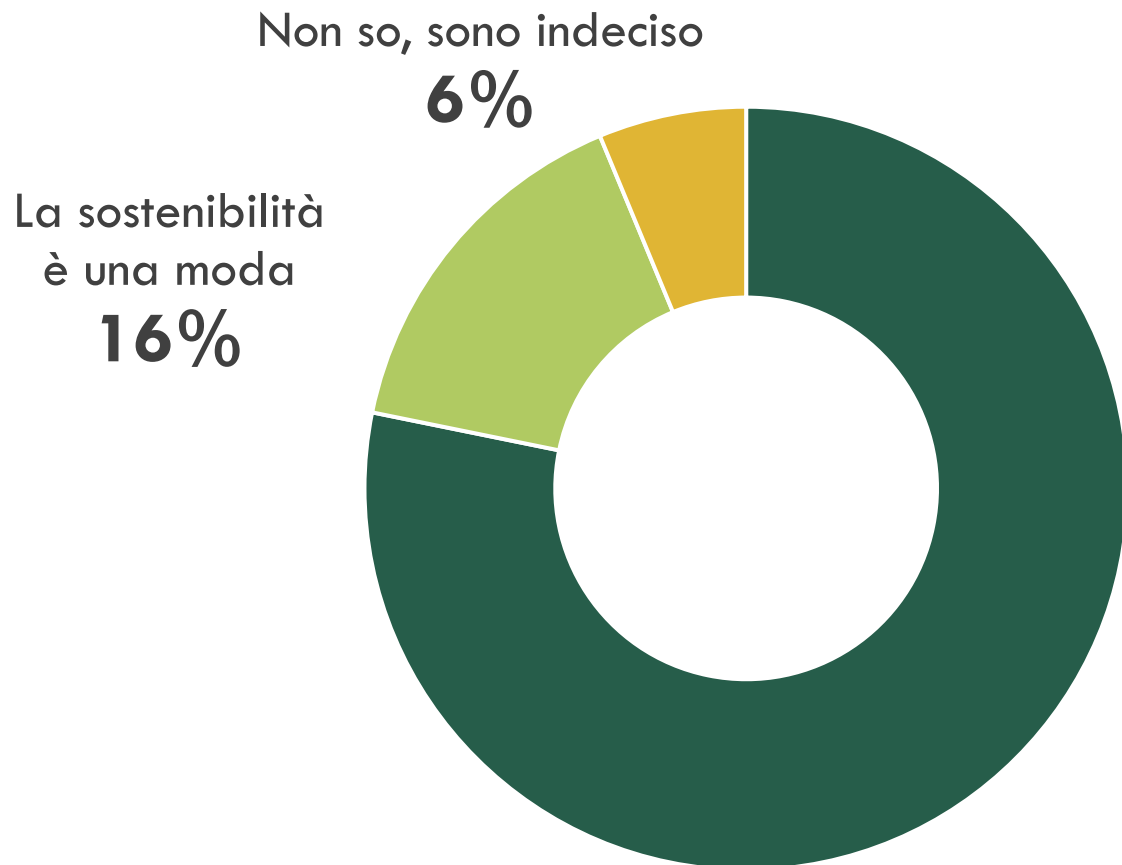
Seguono i termini legati a **SOSTENIBILITÀ ENERGETICA, MODALITÀ DI SPOSTAMENTO** e espressioni legate alla **SOSTENIBILITÀ SOCIALE**.

Chiude la classifica il termine **BIOFILIA** sentito dal **42%** dei lavoratori e conosciuto dall'**11%**.

# L'ORIENTAMENTO ALLA SOSTENIBILITÀ

## La sostenibilità è una questione reale o una moda?

*Si sente sempre più spesso parlare di sostenibilità. Quale affermazione ti rappresenta di più?*



La sostenibilità è un  
tema sentito  
**78%**

# LE AZIONI A SOSTEGNO DELLA SOSTENIBILITÀ

Ogni gesto contribuisce a migliorare la rotta intrapresa...

Rispetto alle seguenti affermazioni, quanto sei d'accordo con ciascuna di esse?

■ 5 = Molto d'accordo ■ 4 = Abbastanza d'accordo

È necessario attivare azioni che limitino il consumo di plastica

61% 27%

I marchi dell'industria devono produrre oggetti e confezioni/imballaggi sostenibili

59% 29%

L'ambiente in cui viviamo/lavoriamo deve garantire il benessere fisico e psicologico della persona

60% 27%

Per contrastare i cambiamenti climatici, ciascuno deve modificare il proprio stile di vita

56% 27%

Arredamento e abbigliamento possono essere sostenibili e avere un ruolo rilevante nella riduzione dell'impatto ambientale da parte dell'uomo

40% 38%

Alto grado di accordo  
Somma di % 5+4  
su scala 1-5

88%

COLLETTIVITÀ

88%

INDUSTRIA

87%

ISTITUZIONI E  
DATORI DI  
LAVORO

83%

COLLETTIVITÀ

78%

CONSUMATORI  
E INDUSTRIA  
SETTORI  
ARREDAMENTO E  
ABBIGLIAMENTO

# LE MOTIVAZIONI PER SCELTE SOSTENIBILI

## L'amore per la natura e il pensiero alle generazioni future

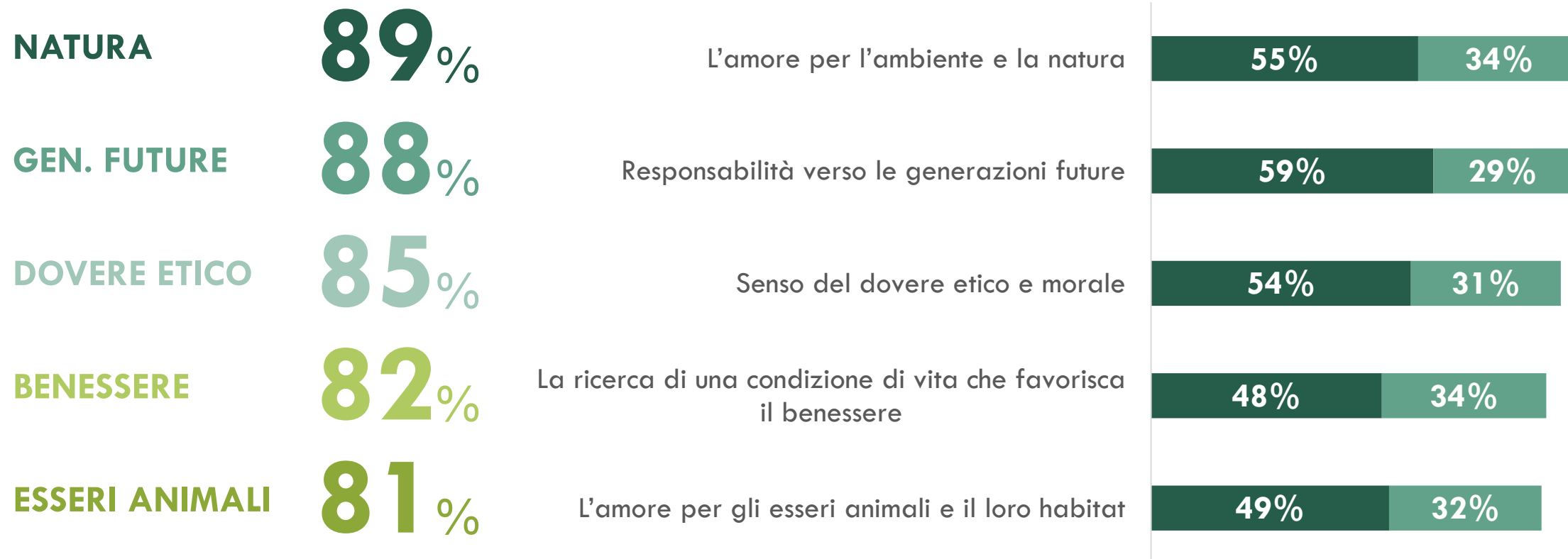
Quanto conta per te ciascuno dei seguenti aspetti nella scelta di compiere azioni sostenibili?

### Alto grado di accordo

Somma di % 5+4  
su scala 1-5

■ 5 = Molto d'accordo

■ 4 = Abbastanza d'accordo





# Real Estate e sostenibilità

---

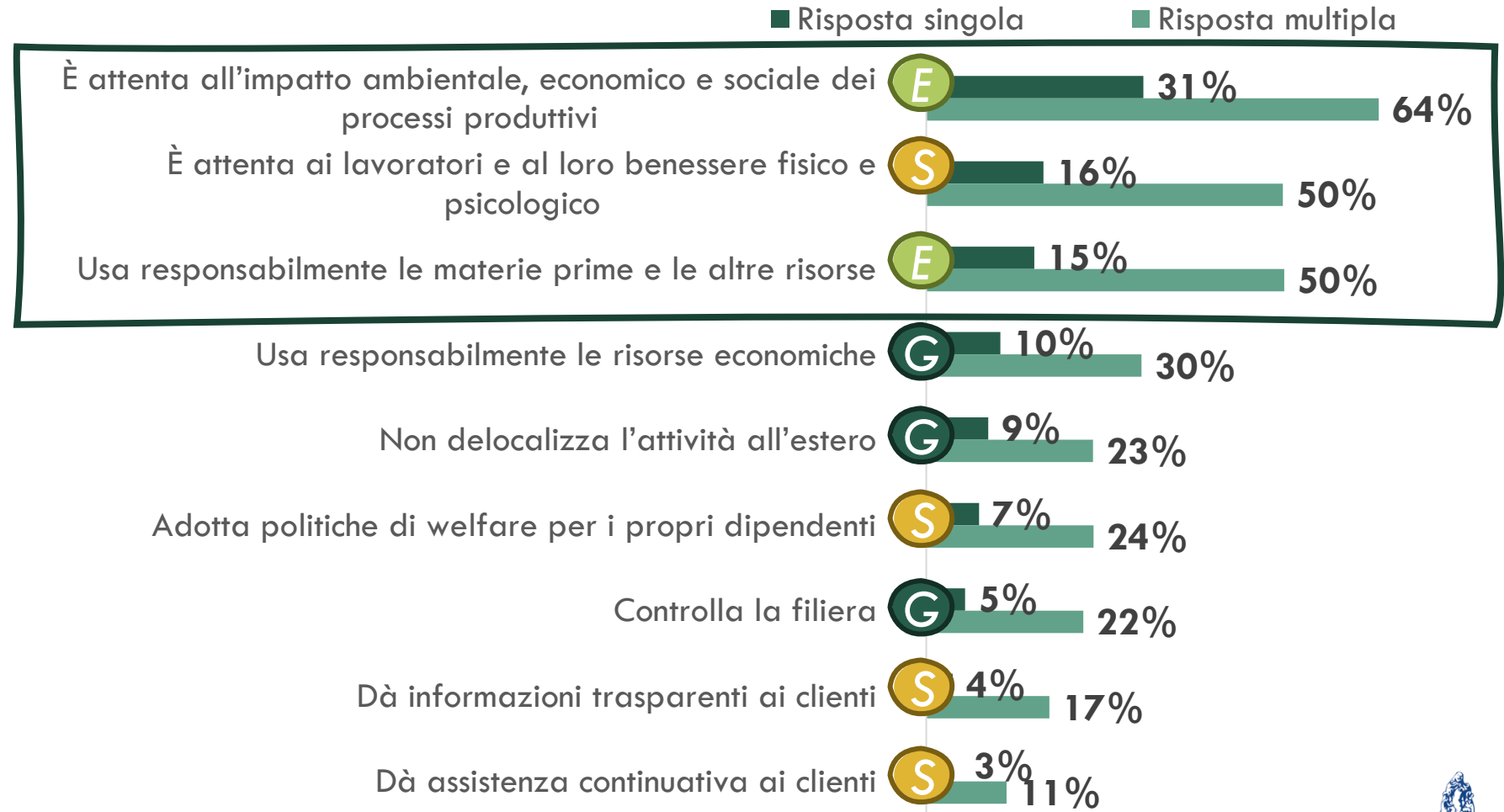
2



# ASPETTI CHE RENDONO UN'AZIENDA SOSTENIBILE

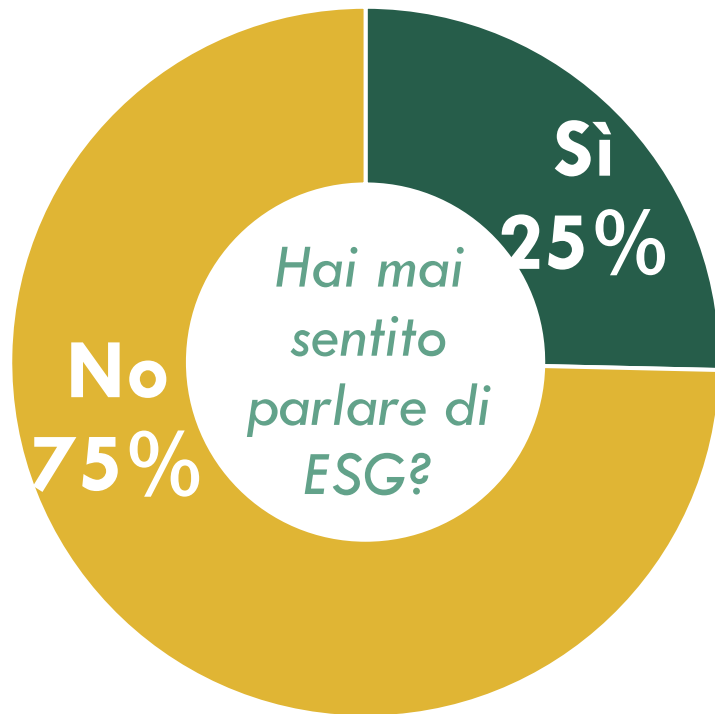
*In primis l'attenzione ai processi produttivi-risorse e ai lavoratori*

*Quali aspetti ritieni più importanti nel giudicare la sostenibilità di un'azienda?*



# ESG NELL'AMBITO REAL ESTATE

## Conoscenza di ESG e il significato nell'ambito immobiliare



Cosa si intende secondo te per ESG nel settore immobiliare?

58%

Insieme di **azioni e misure** per rendere il prodotto immobiliare **sostenibile dal punto di vista ambientale**

22%

Insieme di **azioni e misure** finalizzate a **mitigare il rischio** che il proprio prodotto immobiliare/servizio **diventi obsoleto nel futuro**, generando esternalità negative

20%

L'impegno degli attori del mercato immobiliare nel **rendere conto dell'impatto** che il loro modo di fare business ha sulla società e sulle future generazioni



# Filosofia Biofilica

3

# LAVORATORI E BIOFILIA: VERO O FALSO?

Più di 4 su 10 associano la biofilia all'integrazione uomo-natura

Secondo te, qual è la definizione più appropriata per il termine biofilia?

Vero/Falso



# BIOFILIA COME INTEGRAZIONE UOMO-NATURA

La totalità vorrebbe immobili più improntati sulla biofilia

*La biofilia è l'integrazione dell'uomo con l'ambiente circostante e in particolare con la natura, per favorire il benessere fisico e mentale.*

La progettazione di **ABITAZIONI** e **UFFICI DEL FUTURO BIOFILICI** è considerato un elemento fondamentale per la quasi totalità dei lavoratori

*Molto importante + importante*

**95%**

# L'UFFICIO DEL FUTURO SARÀ IN GRADO DI...

## Il benessere dei lavoratori è il maggior vantaggio

Parliamo di UFFICIO DEL FUTURO che permetta lo sviluppo di una relazione uomo-natura.

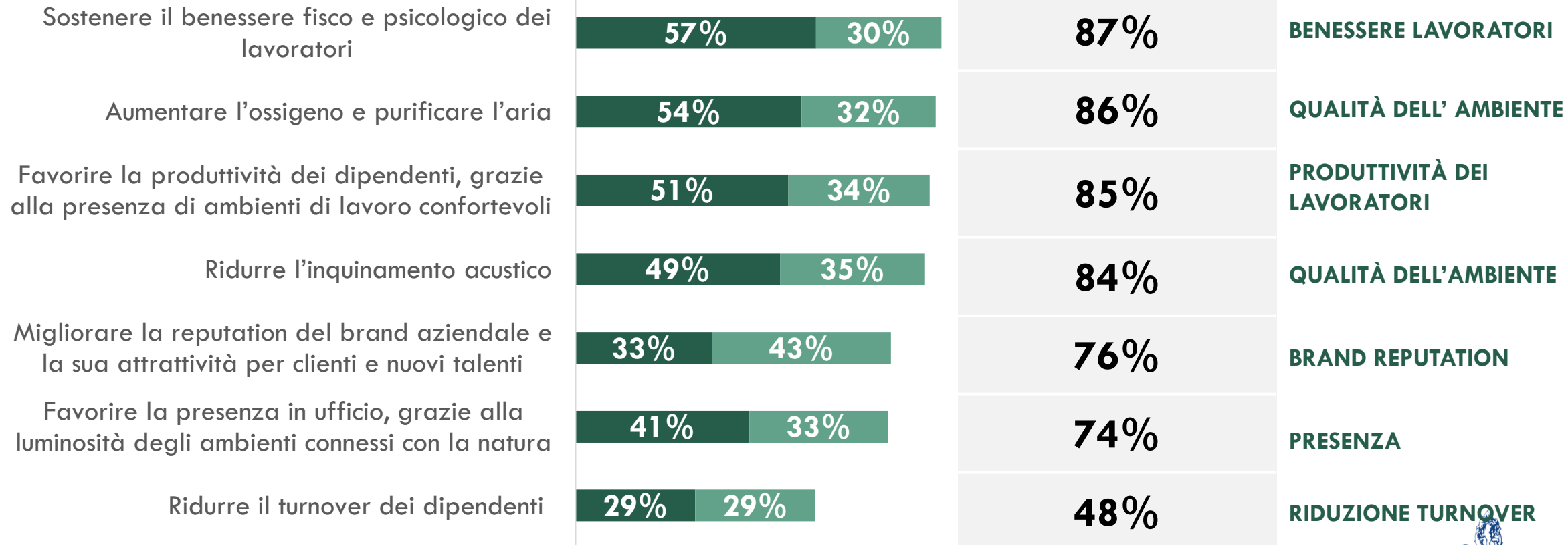
Un ufficio biofilico sarà in grado di...

■ 5 = Molto d'accordo

■ 4 = Abbastanza d'accordo

Alto grado di accordo

Somma di % 5+4  
su scala 1-5



# I LAVORATORI SONO PIÙ SODDISFATTI QUANDO...

La soddisfazione dei lavoratori è trainata da questi elementi chiave

## LAYOUT e ASPETTI HARD



- *Presenza piante da interno*
- *Uffici ampi con spazi per lavorare in team*
- *Open space*
- *Uffici che favoriscono l'ingresso di luce naturale*
- *Aree e coorti interne ricche di verde*
- *Una linea estetica moderna ispirata alla natura*
- *Integrazione con i parchi cittadini*
- *Luoghi per le attività extra-lavorative (es. palestra, piscina, centro yoga, ...)*



Soddisfatti della propria situazione lavorativa

**+10 43%** vs **33%** *media lavoratori*

**+10 47%** vs **37%**

**+9 38%** vs **29%**

**+5 48%** vs **43%**

**+5 28%** vs **23%**

**+5 28%** vs **23%**

**+3 17%** vs **14%**

**+3 15%** vs **12%**

# I LAVORATORI SONO PIÙ SODDISFATTI QUANDO...

La soddisfazione dei lavoratori è trainata da questi elementi chiave

## ASPETTI SOFT



- *Condivisione degli obiettivi per favorire la crescita* **+10 28% vs 18%**
- *Formazione continua* **+6 31% vs 25%**
- *Riconoscimento economico dei meriti professionali* **+7 22% vs 15%**
- *Adozione smart working full remote* **+5 23% vs 18%**
- *Capacità di trattenere i talenti (piani di crescita)* **+5 13% vs 8%**



Soddisfatti della propria situazione lavorativa



# IL PROGETTO MILANO WELCOME

L'Ufficio del futuro di MILANO WELCOME – Feeling at work



*Parlando di «ufficio del futuro»...  
Quanto ritieni utile il progetto WELCOME, al  
fine dello sviluppo di una nuova  
filosofia di lavoro?*

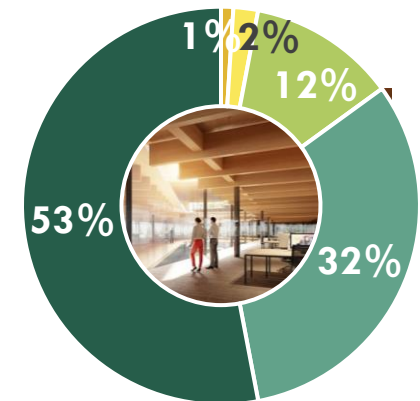
**1 su 3**  
**conosce**  
**WELCOME**

*Sì, lo conosco bene (9%)  
+ Sì, ne ho sentito parlare (24%)*

**Alto livello  
di utilità**

*5 = Molto utile (53%)  
4 = Utile (32%)*

**85%**

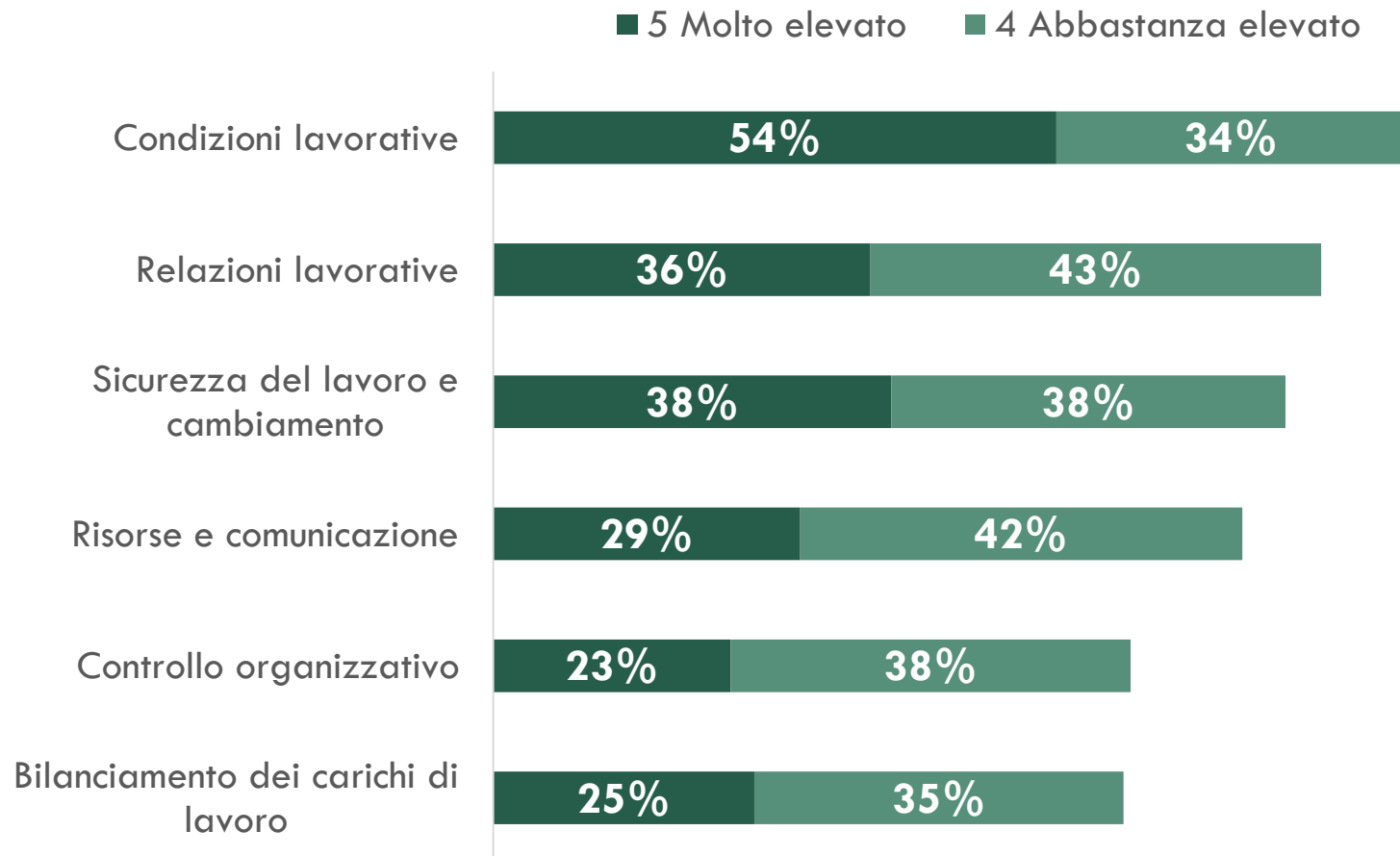


■ 1 Per nulla ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5 Moltissimo

# I MIGLIORAMENTI LAVORATIVI DI WELCOME

## Migliori condizioni lavorative in un ufficio biofilico

Parlando degli *ELEMENTI ESSENZIALI* dell'organizzazione, quale ritieni sia il contributo migliorativo che l'ufficio del futuro WELCOME può dare ai seguenti elementi?



### TOP 3 CONTRIBUTI DI WELCOME

- 1 MIGLIORI CONDIZIONI (88%)
- 2 QUALITÀ RELAZIONALE (79%)
- 3 MAGGIORE SICUREZZA (76%)

# MILANO WELCOME, BENEFICI A 360° ... 1/4

## Il contributo di Welcome per i lavoratori e l'organizzazione

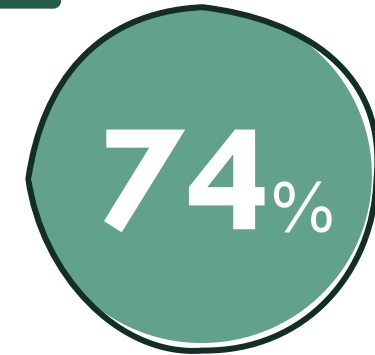
*In relazione ai seguenti ambiti, quale ritieni sia il contributo che l'ufficio del futuro WELCOME può dare allo sviluppo dei seguenti ambiti*



**Risultati individuali  
del lavoratore**



**Benessere  
psicologico**

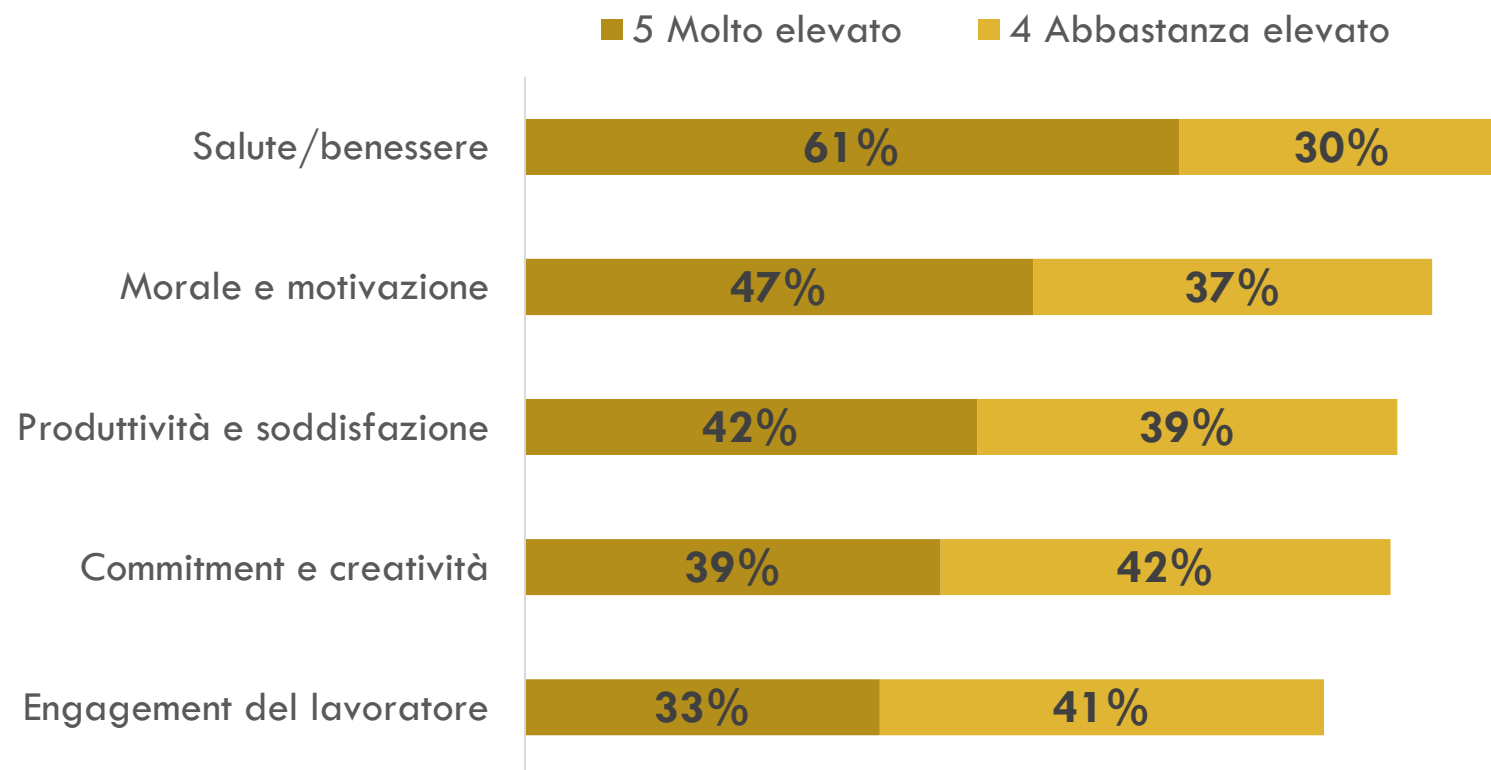


**Risultati  
dell'organizzazione**

# MILANO WELCOME E... 2/4

## ...i benefici per i risultati individuali del lavoratore

Parlando dei **RISULTATI INDIVIDUALI** del lavoratore, quale pensi sia il contributo che l'ufficio del futuro **WELCOME** può dare per incrementare i seguenti elementi?



**Alto contributo**

Somma di % 5+4  
in una scala 1-5

91%

84%

81%

81%

74%



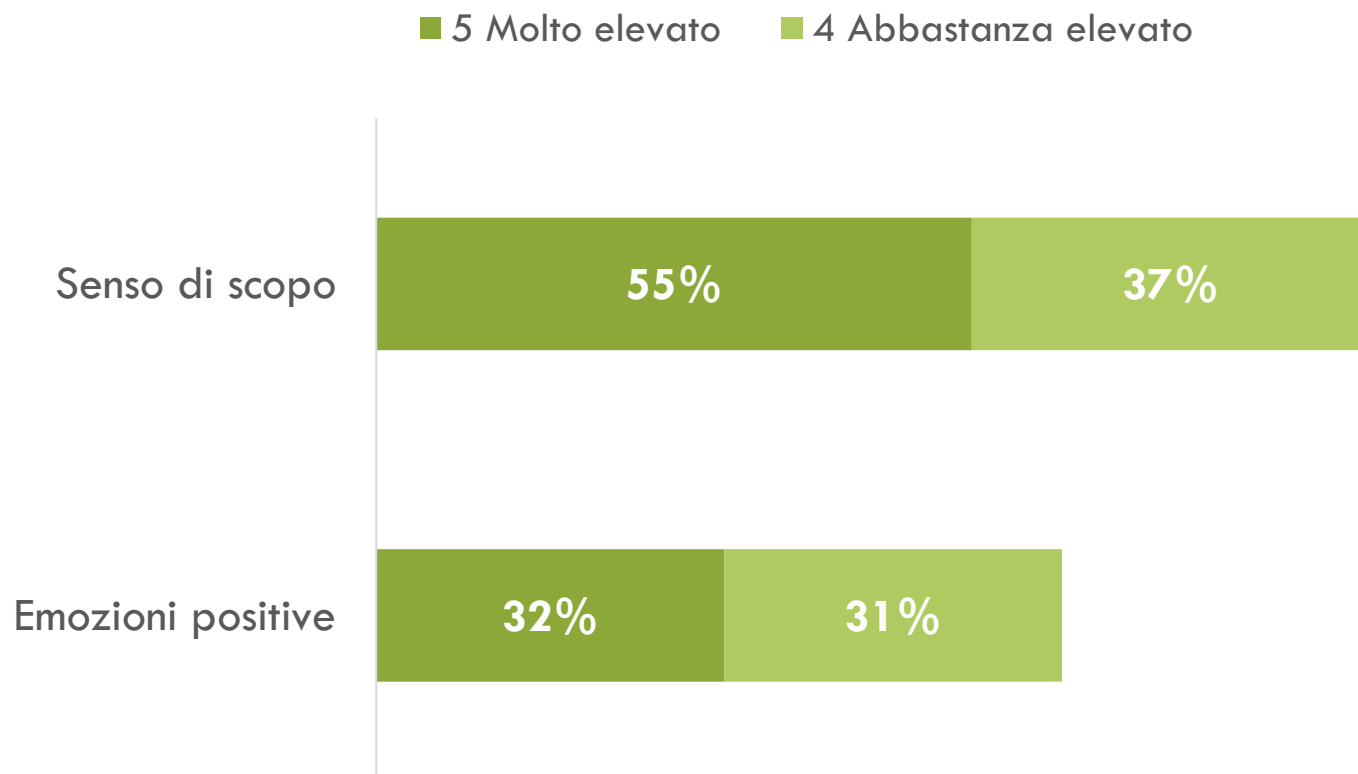
82%

**Risultati individuali del lavoratore**

# MILANO WELCOME E... 3/4

## ...i benefici per il benessere psicologico del lavoratore

In relazione al **BENESSERE PSICOLOGICO** del lavoratore, quale ritieni sia il contributo che l'ufficio del futuro **WELCOME** può dare allo sviluppo delle seguenti sensazioni?



**Alto contributo**

Somma di % 5+4  
in una scala 1-5

**92%**

**63%**

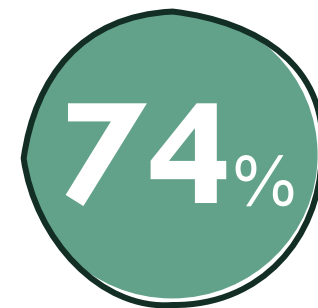
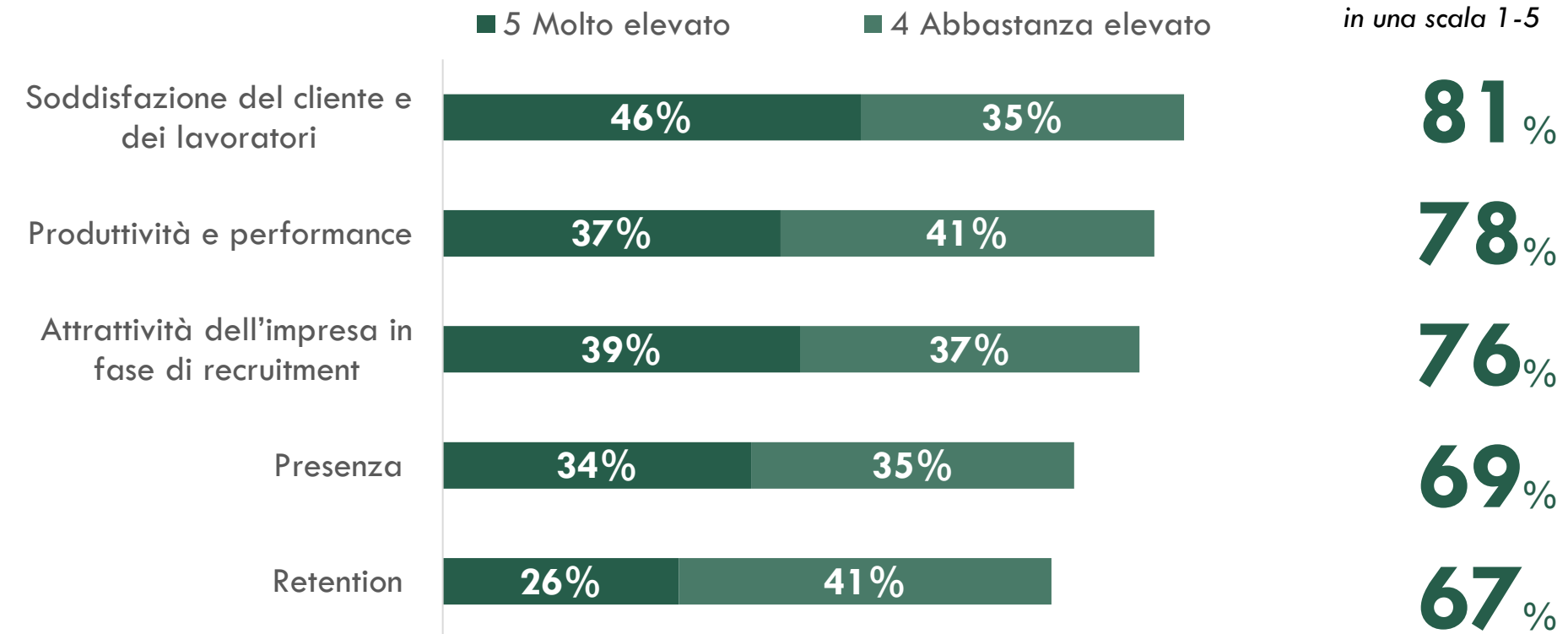


**Benessere  
psicologico**

# MILANO WELCOME E... 4/4

## ...i benefici per i risultati dell'organizzazione

Parlando dei **RISULTATI DELL'ORGANIZZAZIONE**, quale pensi che sia il contributo che l'ufficio del futuro **WELCOME** può dare per migliorare i seguenti aspetti?



**Risultati  
dell'organizzazione**



# Il lavoro attuale e l'ufficio del futuro

---

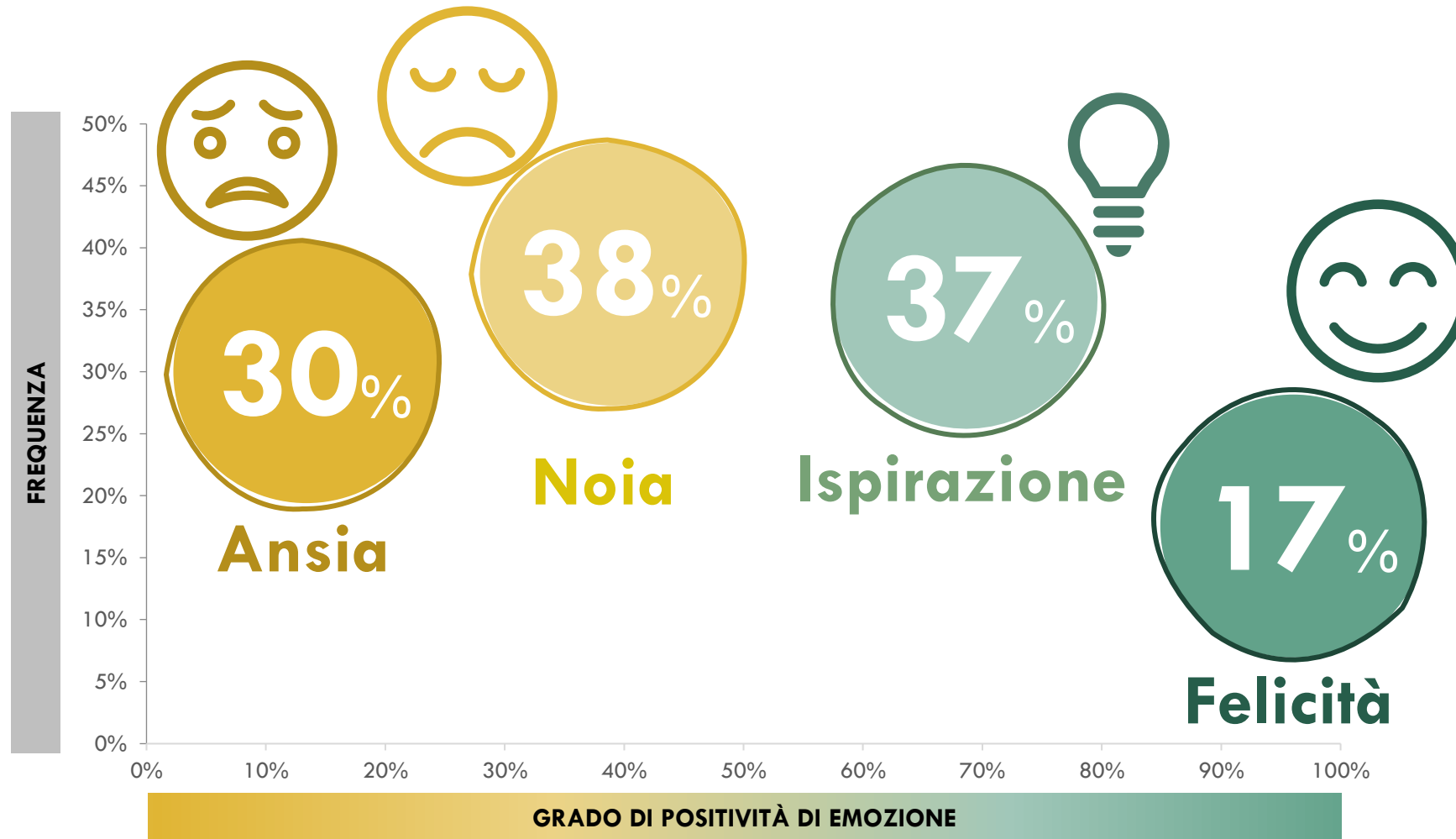
4

# IL SENTIMENT ALL'INGRESSO IN UFFICIO

## Le emozioni percepite all'ingresso in ufficio

Quali emozioni provi prevalentemente quando entri nel tuo ufficio attuale?

La % nella bolla indica l'incidenza della frequenza – Risposta multipla

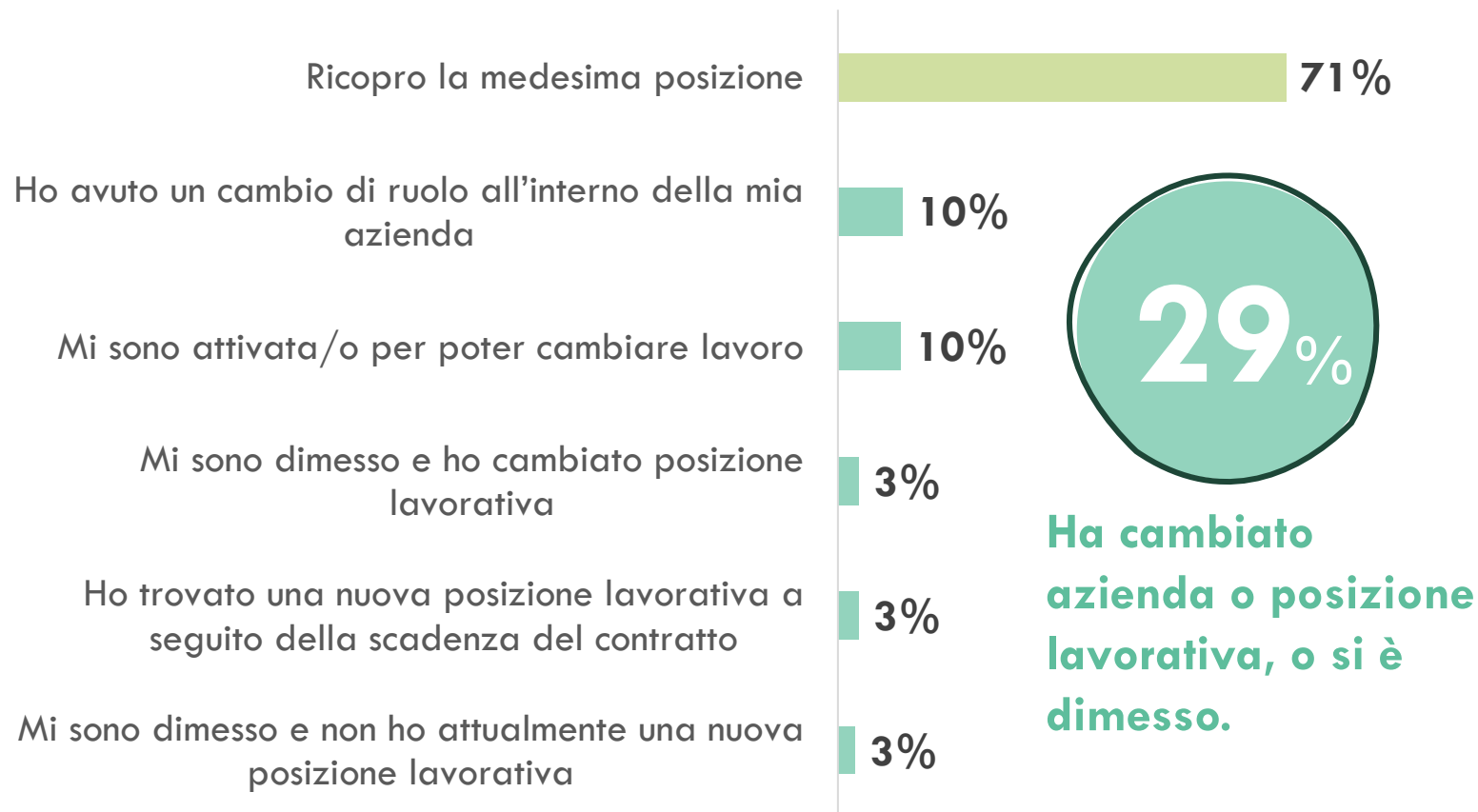




# I CAMBIAMENTI DELLA POSIZIONE LAVORATIVA

## 3 su 10 hanno cambiato la loro posizione lavorativa

*Negli ultimi 6 mesi, è cambiato qualcosa rispetto alla tua posizione lavorativa?*



«

*In Europa, secondo le stime di Gallup, i lavoratori soddisfatti della propria occupazione sono il 10%, in Italia sono il 5%.*

*La metà.*

»

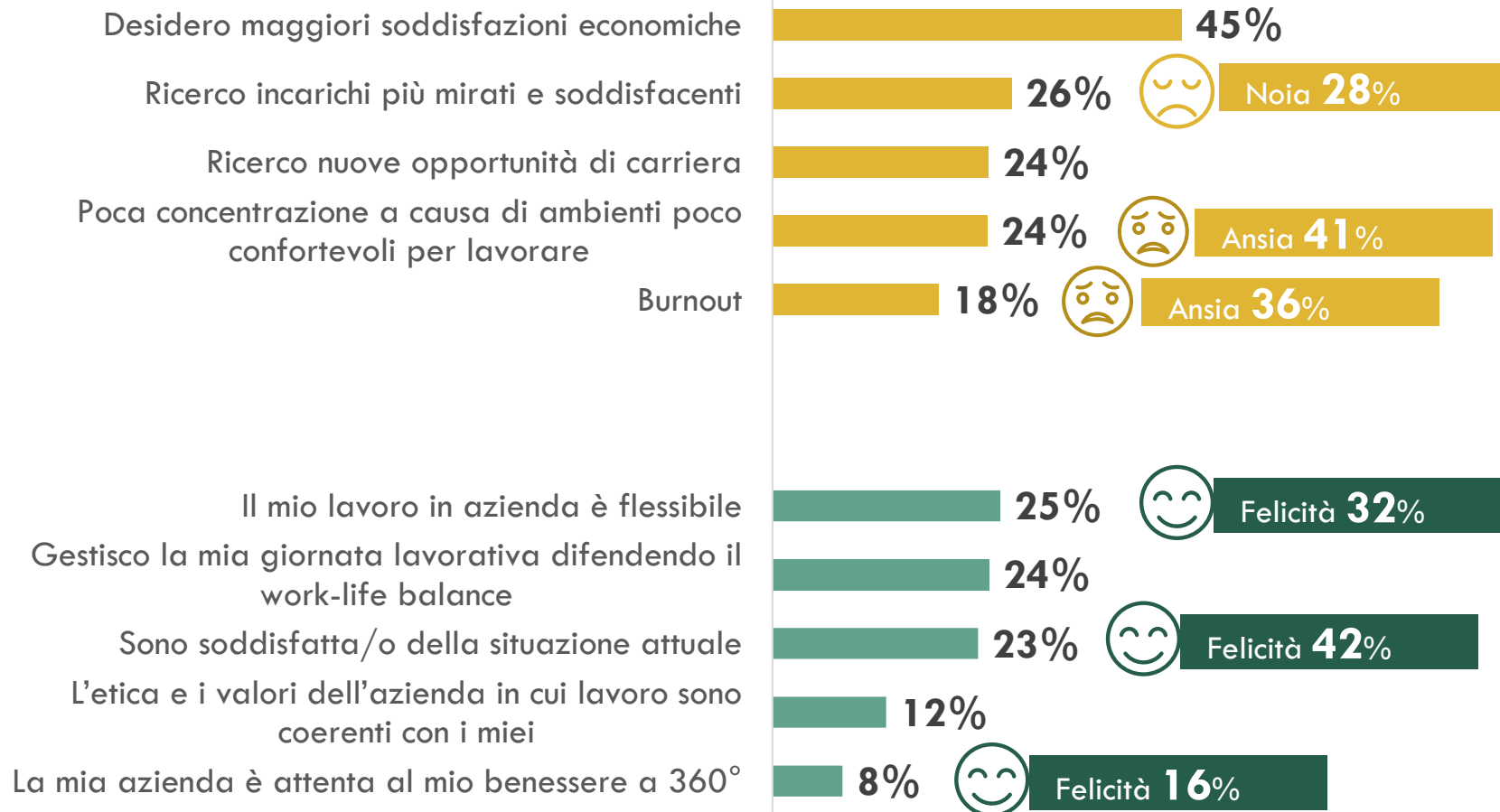
Fonte: Repubblica

# GLI STATI D'ANIMO E LE SENSAZIONI ... IN 12 MESI

## Quasi 1 su 2 vorrebbe maggiori soddisfazioni economiche

*Pensando agli ultimi 12 mesi e all'attività lavorativa, quali affermazioni ti rappresentano di più?*

Risposta multipla



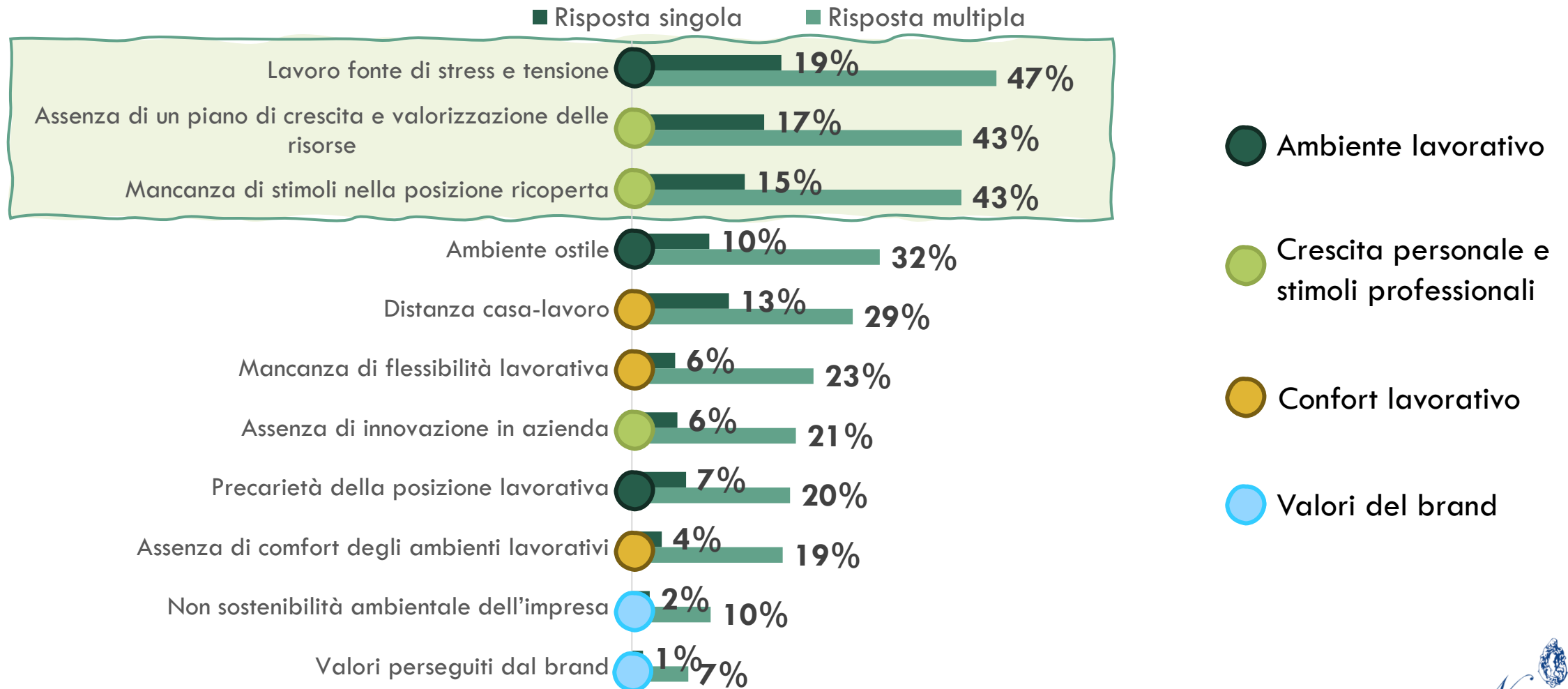
Aspetti negativi

Aspetti positivi

# I MOTIVI PER LASCIARE IL LAVORO ATTUALE

## La fonte di stress e tensione sono la causa principale

Quali sono i motivi per cui potresti valutare di lasciare il tuo attuale posto di lavoro?



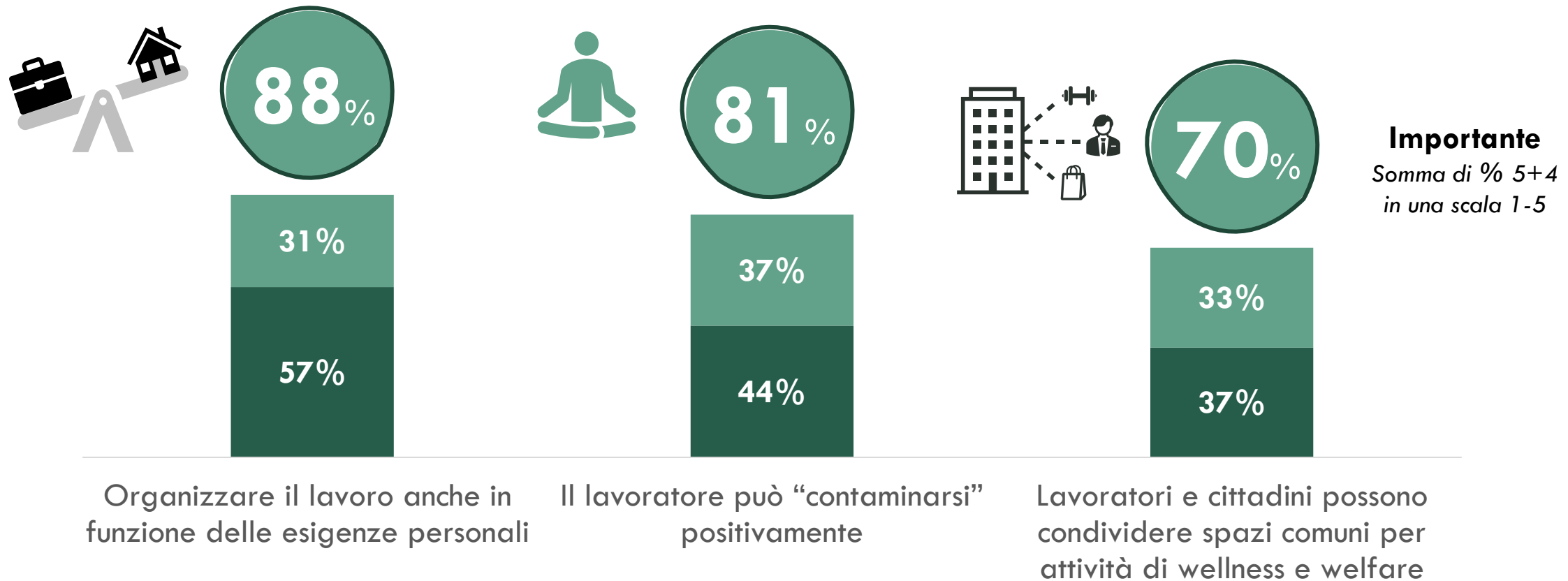
# L'UFFICIO IDEALE DEL FUTURO

## Gli aspetti più ricercati nell'ufficio ideale

Quanto è importante per te che il tuo UFFICIO IDEALE DEL FUTURO sia un luogo in cui...

■ 5 = Molto importante

■ 4 = Abbastanza importante



**Importante**  
Somma di % 5+4  
in una scala 1-5

# PRESENZA E IMPORTANZA DI ASPETTI NELL'UFFICIO 1/7

## Aspetti ricercati per un ambiente di lavoro ideale

Quali tra i seguenti aspetti soft / hard / layout sono presenti nel tuo ambiente lavorativo?  
Quanto li reperi importanti per poter definire il tuo UFFICIO DEL FUTURO come ideale?

### TOP 3

ASPETTI PIÙ PRESENTI NEGLI AMBIENTI LAVORATIVI



#### ASPETTI HARD

Vicinanza alla metropolitana



#### ASPETTI SOFT

Adozione smart working hybrid

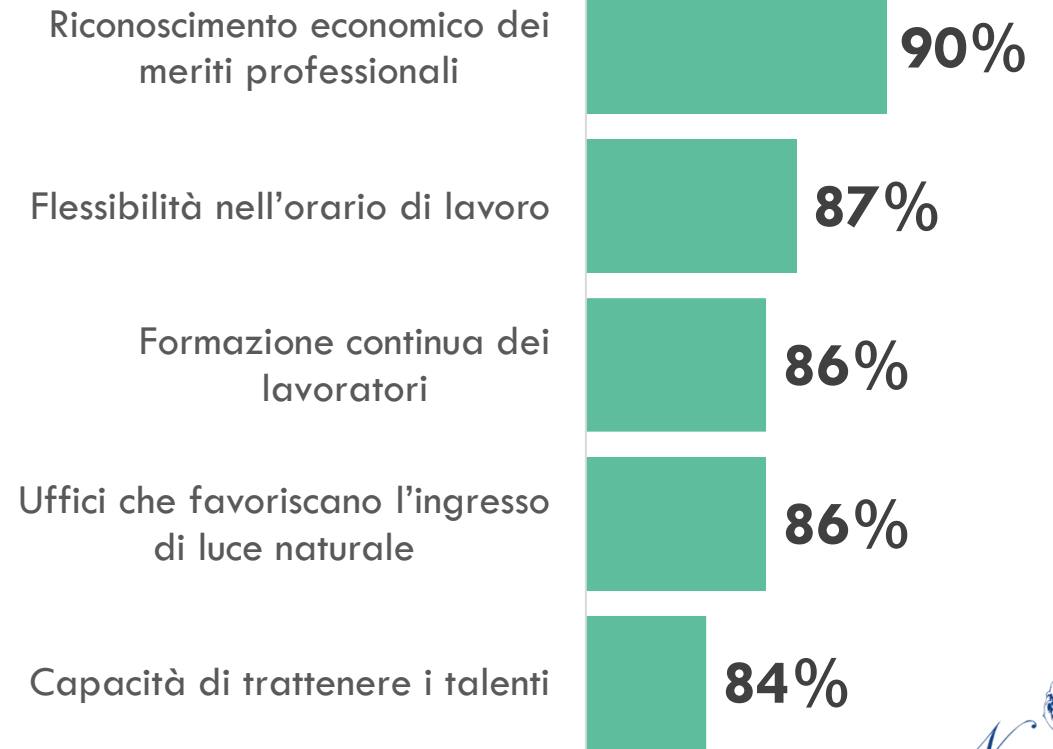


#### ASPETTI LAYOUT

Uffici che favoriscano l'ingresso di luce naturale

### TOP 5

ASPETTI PIÙ IMPORTANTI NEGLI AMBIENTI LAVORATIVI






# ASPETTI SOFT DELL'AMBIENTE LAVORATIVO 2/7

## Flessibilità di orario, formazione continua e condivisione obiettivi

Quali tra i seguenti aspetti «soft» sono presenti nel tuo ambiente lavorativo?

Quanto li reperi importanti per poter definire il tuo UFFICIO DEL FUTURO come ideale?

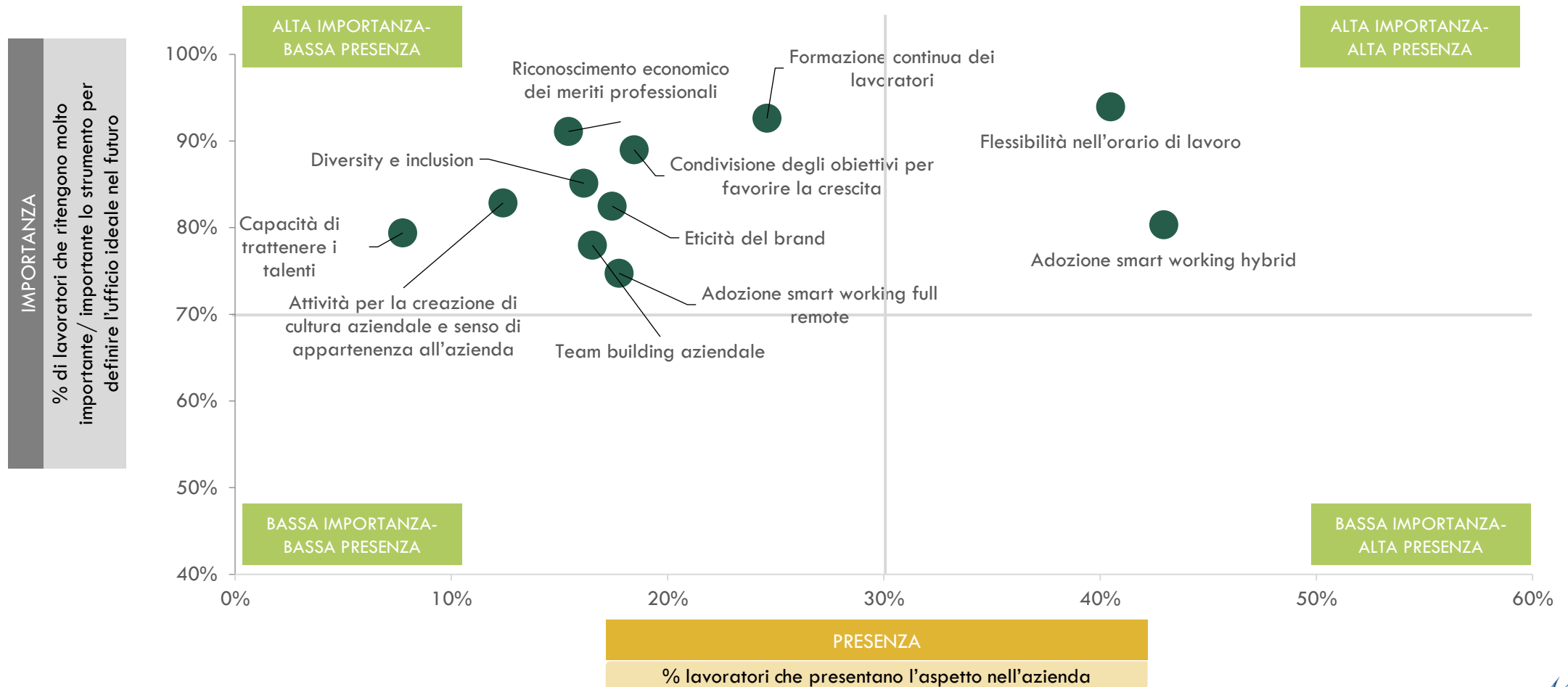
Aspetti soft	Presenza nella mia azienda	Importanza (somma di 5+4)		
		Totale	Aspetto presente in azienda	Aspetto NON presente in azienda
Adozione smart working hybrid	43%	70%	↑ 80%	↓ 63%
Flessibilità nell'orario di lavoro	40%	87%	↑ 94%	↓ 83%
Formazione continua dei lavoratori	25%	86%	↑ 93%	↓ 84%
Condivisione degli obiettivi per favorire la crescita	18%	83%	↑ 89%	= 82%
Adozione smart working full remote	18%	57%	↑ 75%	↓ 53%
Eticità del brand	17%	73%	↑ 82%	↓ 71%
Team building aziendale	17%	65%	↑ 78%	↓ 62%
Diversity e inclusion	16%	65%	↑ 85%	↓ 61%
Riconoscimento economico dei meriti professionali	15%	90%	= 91%	= 90%
Cultura aziendale e senso di appartenenza all'azienda	12%	73%	↑ 83%	↓ 71%
Capacità di trattenere i talenti	8%	84%	↓ 79%	↑ 85%

 Sopra la media
  Uguale alla media
  Sotto la media

# ASPETTI SOFT DELL'AMBIENTE LAVORATIVO 3/7

## La matrice presenza-importanza

Quali tra i seguenti aspetti «soft» sono presenti nel tuo ambiente lavorativo? Quanto li reputi importanti per poter definire il tuo UFFICIO DEL FUTURO come ideale?



# ASPETTI HARD DELL'AMBIENTE LAVORATIVO 4/7

## Aspetti hard ricercati per un ambiente di lavoro ideale

Quali tra i seguenti aspetti «hard» sono presenti nel tuo ambiente lavorativo? Quanto li reperi importanti per poter definire il tuo UFFICIO DEL FUTURO come ideale?

Aspetti hard	Presenza nella mia azienda	Importanza (somma di 5+4)		
		Totale	Aspetto presente in azienda	Aspetto NON presente in azienda
Vicinanza alla metropolitana	54%	78%	↑ 84%	↓ 70%
Aree e corti interne ricche di verde	23%	80%	↑ 85%	= 79%
Pannelli fotovoltaici per una energia green	20%	80%	↑ 86%	↓ 78%
Una linea estetica moderna ispirata alla natura	14%	65%	↑ 80%	↓ 62%
Building a zero emissioni di CO <sub>2</sub>	14%	78%	↑ 86%	= 77%
Integrazione con i parchi cittadini	14%	68%	↑ 84%	↓ 65%
Building integrata di servizi e attività commerciali	12%	60%	↑ 75%	↓ 58%
Fruibilità degli spazi per i residenti della zona	11%	57%	↑ 62%	= 56%



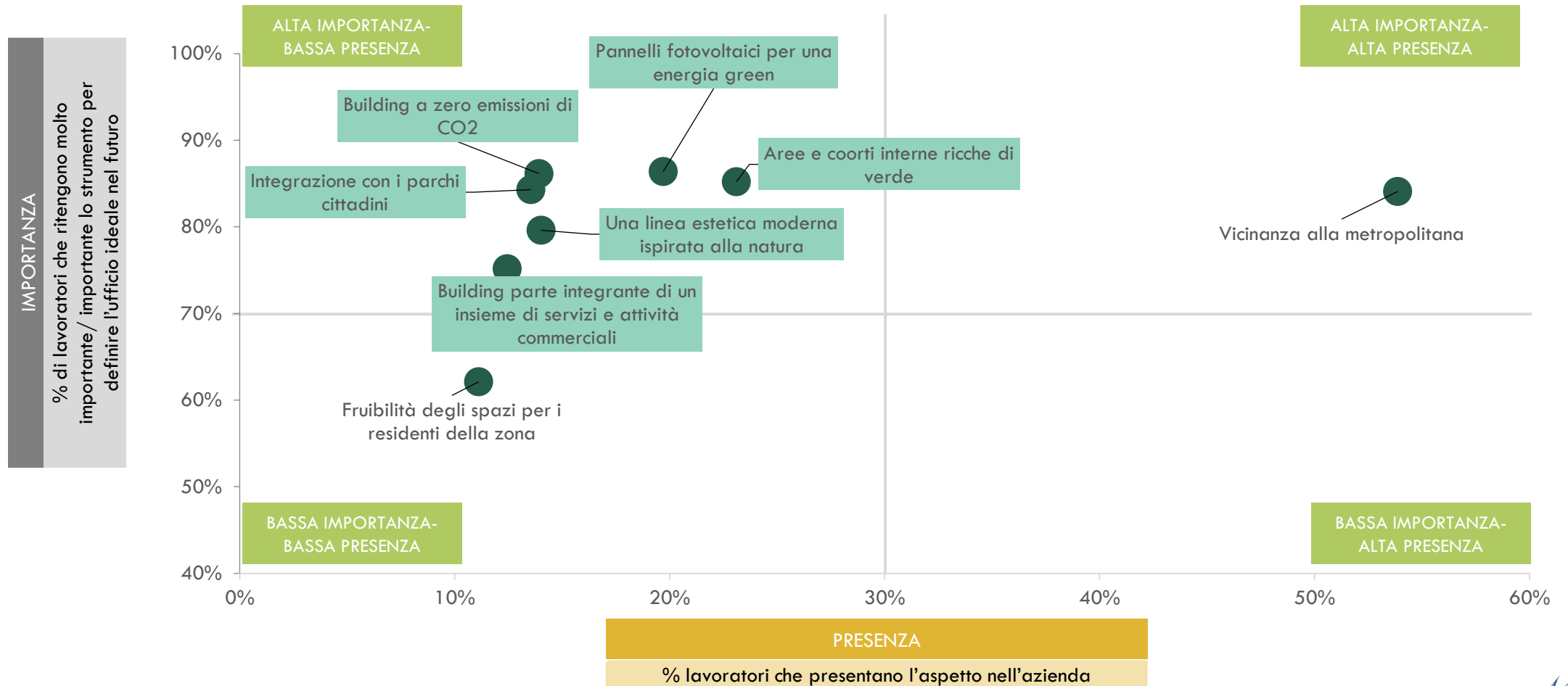


# ASPETTI HARD DELL'AMBIENTE LAVORATIVO 5/7

## La matrice presenza-importanza

Quali tra i seguenti aspetti «hard» sono presenti nel tuo ambiente lavorativo?

Quanto li reperi importanti per poter definire il tuo UFFICIO DEL FUTURO come ideale?



# LAYOUT DELL'AMBIENTE LAVORATIVO 6/7

## Aspetti layout ricercati per un ambiente di lavoro ideale

Quali tra i seguenti aspetti LAYOUT sono presenti nel tuo ambiente lavorativo? Quanto sono importanti per te per poter definire il tuo UFFICIO DEL FUTURO come ideale?

Aspetti layout	Presenza nella mia azienda	Importanza (somma di 5+4)		
		Totale	Aspetto presente in azienda	Aspetto NON presente in azienda
Uffici che favoriscano l'ingresso di luce naturale	43%	86%	↑ 89%	↓ 84%
Luoghi comuni per sviluppare relazioni umane e creatività	41%	82%	↑ 90%	↓ 76%
Uffici ampi con spazi, con possibilità di lavorare in team	37%	76%	↑ 80%	↓ 73%
Presenza di piante da interno	33%	69%	↑ 84%	↓ 62%
Open space	29%	55%	↑ 58%	≡ 54%
Mensa/Ristorante aziendale	28%	71%	↑ 82%	↓ 67%
Uffici privati	26%	59%	↑ 67%	↓ 57%
Sales meeting	18%	58%	↑ 73%	↓ 55%
Luoghi per il bilanciamento vita – lavoro	13%	72%	↑ 79%	≡ 71%
Spazi dedicati alla privacy	12%	66%	↑ 88%	↓ 63%
Luoghi per le attività extra-lavorative	12%	65%	↑ 74%	≡ 64%



Sopra la media



Uguale alla media



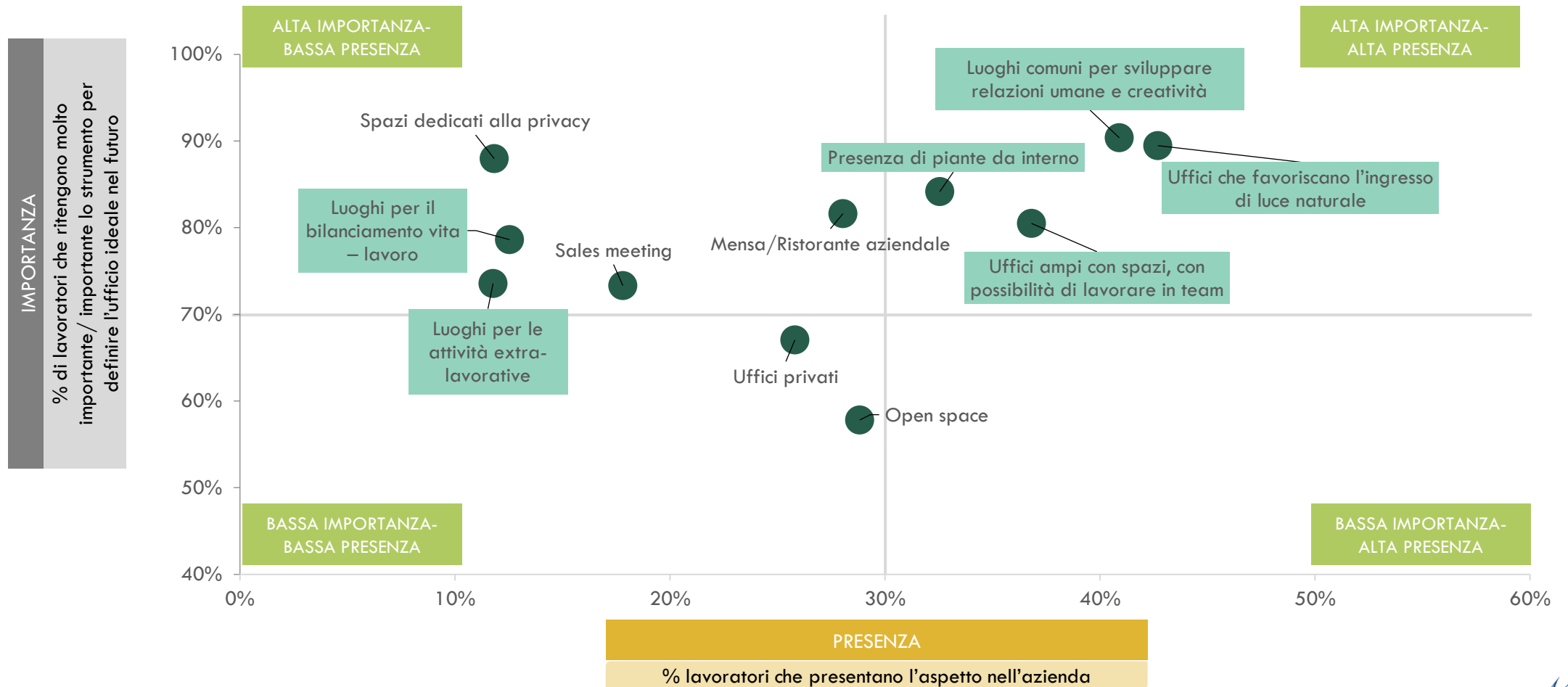
Sotto la media

# LAYOUT DELL'AMBIENTE LAVORATIVO 7/7

## La matrice presenza-importanza

Quali tra i seguenti aspetti LAYOUT sono presenti nel tuo ambiente lavorativo?

Quanto sono importanti per te per poter definire il tuo UFFICIO DEL FUTURO come ideale?





Smart working

5

# LA TRASFORMAZIONE DELLO SMART WORKING

## L'aumento di adozione di smart working hybrid

Come si è evoluto il ricorso allo smart working nell'ultimo triennio?

	2020		2021		2022
Tutti i giorni	43%	↓	22%	↓	9%
2-3 giorni a settimana	21%	↑	35%	↑	35%
1 giorno a settimana	6%	↑	11%	=	11%
2-3 giorni al mese	4%	↑	6%	=	7%
Non ho effettuato smart working	26%	=	26%	↑	38%



Aumentato rispetto all'anno precedente



Invariato rispetto all'anno precedente



Diminuito rispetto all'anno precedente

Aumenta la quota di coloro che **non hanno effettuato smart working nel 2022** rispetto agli anni precedenti, **contemporaneamente calano i lavoratori full remote smart working.**

La **modalità mixed mode** sembra essere la preferita, si modifica così il panorama attuale del lavoro agile.

# I BENEFICI DELLO SMART WORKING

## Il bilanciamento vita privata-lavorativa è il primo vantaggio

Quali tra i seguenti benefici dello smart working sono più importanti per te?



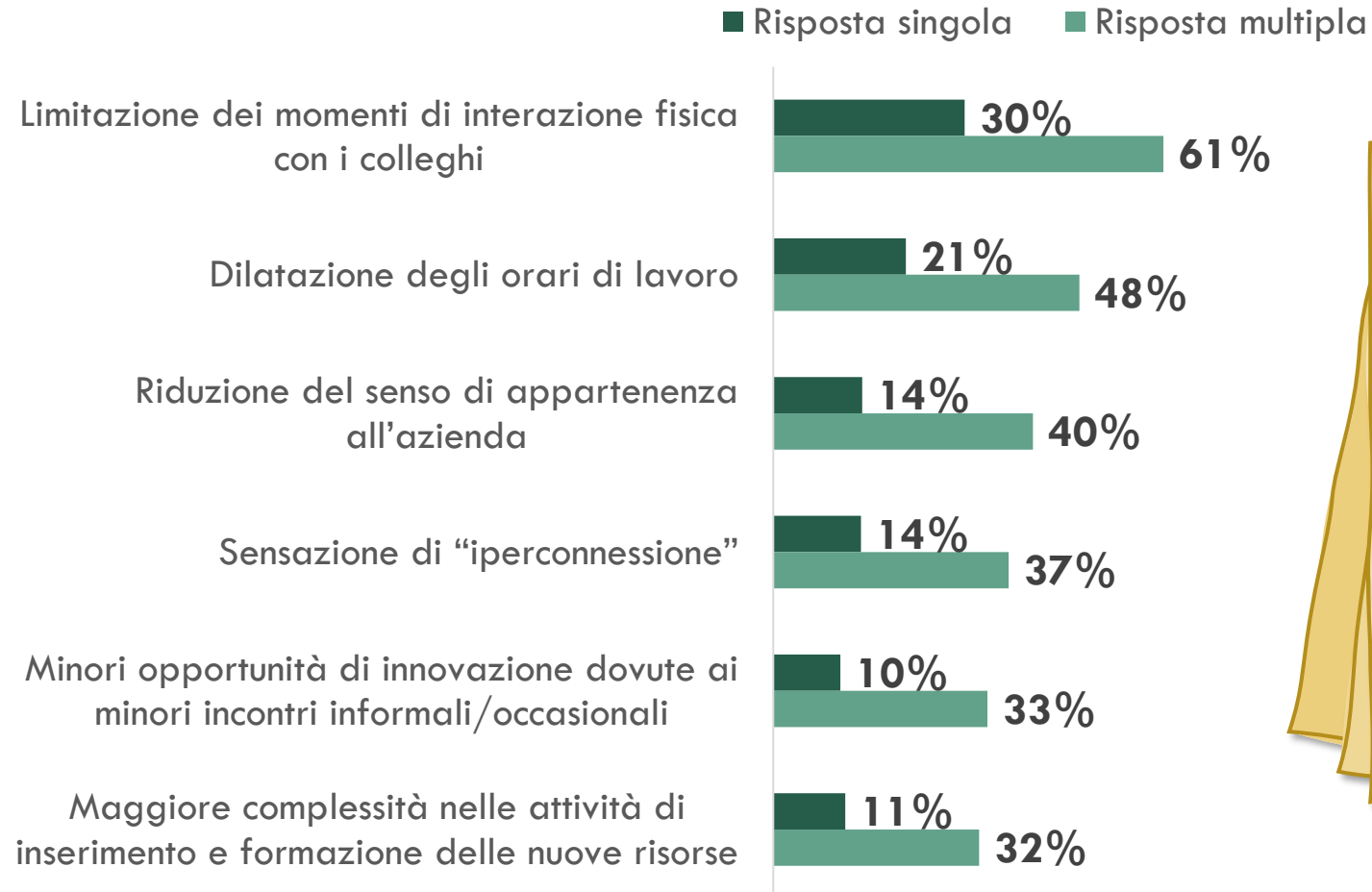
### TOP 3 BENEFICI

- 1 BILANCIAMENTO VITA-LAVORO
- 2 IMPATTO AMBIENTALE
- 3 CONTENIMENTO DELLO STRESS

# LE CRITICITÀ DELLO SMART WORKING

La socialità tra colleghi è l'aspetto più ostacolato

Quali sono per te le possibili criticità dello smart working?



## TOP 3 CRITICITÀ

- 1 SOCIALITÀ CON I COLLEGHI
- 2 ESTENSIONE ORARIO LAVORATIVO
- 3 DIMINUZIONE SENSO DI COINVOLGIMENTO AZIENDALE



Strada Maggiore, 44 | 40125  
Bologna

[www.nomisma.it](http://www.nomisma.it)

# CONTACT DETAILS

## Marco Leone

Senior Advisor

 335 7420210



[marco.leone@nomisma.it](mailto:marco.leone@nomisma.it)

## Roberta Gabrielli

Senior Project Manager

 348 7777661



[roberta.gabrielli@nomisma.it](mailto:roberta.gabrielli@nomisma.it)

## Marco Govoni

Head of Consulting

 333 8060767



[marco.govoni@nomisma.it](mailto:marco.govoni@nomisma.it)

## Elena Molignoni

Head of Real Estate

 347 4798860



[elena.molignoni@nomisma.it](mailto:elena.molignoni@nomisma.it)