

PATRIGEST
ADVISORY, RESEARCH, VALUATION
GABETTI GROUP

Workplace & Employees Needs Monitor 2026

Dall'azione alla qualità percepita

Sponsorizzato da

 **SANFELICE 1893**
BANCA POPOLARE



Indice

Workplace Monitor, dalla qualità percepita all'azione: ripensare spazi e modalità di lavoro



Workplace Monitor

1. Overview	3
2. Cambiamenti recenti	6
3. Dotazioni e servizi	12
4. Percezione	20
5. Innovazione	32
6. Smart working	38
7. Come cambia il mercato	45

1. Overview

Cambiamenti recenti

Dinamismo, tra luci e ombre

Più di un'Azienda su due, tra quelle in target, ha effettuato interventi di modifica o riorganizzazione degli spazi di lavoro negli ultimi 2/3 anni, in larga misura apprezzati dai dipendenti, che il più delle volte hanno percepito un miglioramento tangibile della loro esperienza in ufficio.

Tuttavia, nella maggior parte dei casi si è trattato di interventi a carattere occasionale, a sottolineare l'assenza sistemica di una visione organica e orientata al lungo periodo.

Le Aziende che sono intervenute, modificando o riorganizzando gli spazi di lavoro, hanno privilegiato iniziative orientate al miglioramento degli uffici in una logica più legata alla produttività che al benessere dei dipendenti, ricorrendo prevalentemente a soluzioni più semplici e rapide da implementare.

Dotazioni e servizi

Assetto spesso incompleto e disarmonico

Anche negli scenari più performanti, le dotazioni e i servizi disponibili negli uffici risultano spesso lontani da quelli ottimali.

Lo sviluppo degli spazi di lavoro appare, inoltre, disomogeneo: più sistemico e strutturato in alcuni ambiti (dotazioni e servizi a supporto delle attività di gruppo e tecnologie digitali di base), carente e frammentato in altri (tecnologie intelligenti e aree comuni per la socializzazione).

In relazione alla loro presenza, dotazioni e servizi possono essere ricondotti a 4 stati di sviluppo: consolidati - legati al lavoro collaborativo e alle tecnologie di base; diffusi - riferiti alle soluzioni organizzative e ambientali più comuni; selettivi - che includono interventi più avanzati per la sostenibilità e l'innovazione degli spazi; evoluti - espressione di un livello più maturo di innovazione tecnologica e ambientale.

Soddisfazione ampia, ma selettiva

L'ambiente d'ufficio è generalmente apprezzato dai dipendenti, anche se i giudizi di eccellenza restano sporadici. La percezione varia in funzione del profilo aziendale e individuale e tra gli altri, tende a essere più positiva tra i lavoratori delle realtà che hanno recentemente modificato o riorganizzato gli spazi di lavoro.

Al pari della dotazione, anche la valutazione dei diversi ambiti non è uniforme: le tecnologie digitali raccolgono i giudizi migliori mentre gli spazi per le attività di gruppo e le aree comuni suscitano valutazioni più caute. Condizioni generali, funzionalità degli spazi e ambienti destinati al lavoro individuale sono più spesso oggetto di critica.

La soddisfazione dei dipendenti tende, inoltre, a ridursi al crescere della complessità di servizi, dotazioni e soluzioni presenti in Azienda, polarizzandosi attorno ad alcuni elementi particolarmente qualificanti, in positivo (tecnologie digitali standard, parcheggi, sale riunioni) o in negativo (aree break attrezzate, comfort acustico, diversificazione degli spazi per tipo di attività).

Percezione

Innovazione

Modernizzazione percepita, aspettative disattese

La maggioranza assoluta dei dipendenti percepisce il proprio ambiente di lavoro come al passo con i tempi, attento al benessere delle persone, proiettato al futuro e innovativo. La percentuale di chi esprime giudizi negativi è tuttavia più alta rispetto a quella di chi si dichiara insoddisfatto della qualità di dotazioni e servizi presenti in ufficio.

In tale scenario, le direttrici di miglioramento risultano chiare e ancorate alla fruibilità quotidiana degli spazi e a benefici concreti: le priorità si concentrano sull'integrazione di elementi a supporto del benessere, sull'adozione di tecnologie avanzate ma realmente utili e sul miglioramento del comfort acustico, mentre altri elementi più simbolici o meno tangibili (biofilia, circolarità, home mood e hotelificazione) rimangono in secondo piano. La stessa logica orienta anche le richieste di intervento sulle dotazioni e sui servizi oggi ritenuti insufficienti: i dipendenti chiedono, soprattutto, miglioramenti legati a parcheggi, pulizia, ergonomia, privacy, comfort termico / acustico e qualità dell'aria.

Rallenta la crescita, si conferma il valore

Lo smart working ha progressivamente perso il carattere emergenziale assunto durante la pandemia, consolidandosi come una modalità di lavoro svolta, prevalentemente, da casa e in uno spazio dedicato. Negli ultimi 2/3 anni, la sua diffusione ha rallentato progressivamente, seguendo traiettorie divergenti in relazione al profilo dei lavoratori più favorevoli per uomini, giovani e lavoratori con ruoli apicali in Azienda.

Molti dipendenti preferiscono il lavoro da remoto o affermano di non rilevare una significativa differenza, in termini di performance, con il lavoro svolto in ufficio.

I principali vantaggi sono maggiore privacy e silenziosità e, in seconda istanza, qualità dell'ambiente, temperatura, pulizia e ordine. Viceversa, l'ufficio offre condizioni di lavoro migliori sugli aspetti strutturali della postazione (ergonomia e dotazione di attrezzature). Per chi ne usufruisce, la possibilità di lavorare da remoto ha ormai un valore rilevante anche sul piano professionale e, in molti casi, rappresenta un requisito imprescindibile.

L'evoluzione delle modalità di lavoro ridefinisce le strategie di occupier e investitori

La pandemia ha rappresentato un punto di svolta per il comparto Office. La diffusione del lavoro ibrido, insieme alla crescita del comparto logistico favorita dall'espansione dell'e-commerce, ha determinato un ridimensionamento del peso dell'Office, passato da quota prevalente degli investimenti a circa il 15% del totale. Negli ultimi 12 mesi, infatti, gli investimenti complessivi hanno registrato una crescita del 18%, a fronte di una contrazione del 12% nel segmento direzionale.

Parallelamente, è aumentata l'attenzione verso la qualità e la sostenibilità degli spazi di lavoro, favorendo investimenti in riqualificazione e certificazioni ESG. Milano e Roma si sono confermate i principali mercati di riferimento, con circa il 45% delle superfici disponibili sul mercato già aventi certificazioni o in corso di ottenimento. Se il trend è nato a Milano, Roma ha progressivamente ridotto il divario, raggiungendo livelli comparabili. Le certificazioni più diffuse restano Leed e Breeam, cui si sono affiancate le certificazioni Well legate al benessere degli occupanti e, in misura più contenuta, WiredScore per la connettività digitale. Milano presenta una maggiore incidenza di locazioni certificate (35% del totale annuo) rispetto a Roma (15%), dove gli immobili non certificati restano prevalenti. Dal punto di vista settoriale, Tech & IT, Banking & Finance, Manufacturing, Farmaceutico & Healthcare e Consulenza hanno trainato la domanda di uffici certificati in termini assoluti.

Smart working

La risposta del mercato

2. Cambiamenti recenti

La riorganizzazione degli spazi di lavoro

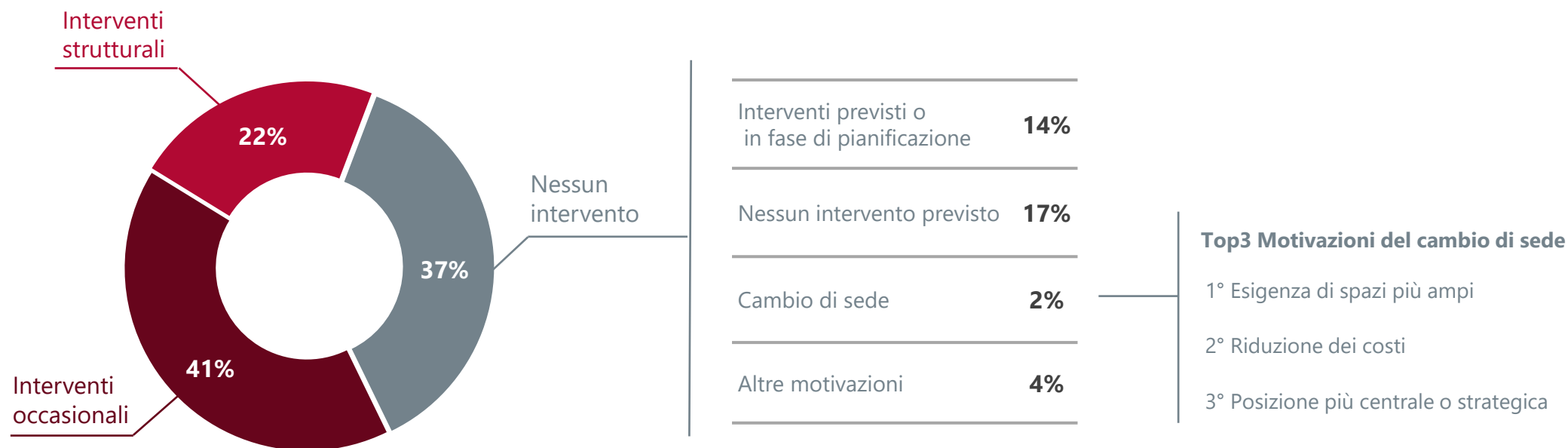
Interventi frequenti, ma raramente strutturali

Negli ultimi 2/3 anni, **la maggioranza assoluta delle Aziende dei dipendenti intervistati ha realizzato interventi di modifica o riorganizzazione degli spazi di lavoro.**

Nella maggior parte dei casi si è trattato, tuttavia, di **interventi limitati e occasionali, non a carattere strutturale.**

In poco più di un'Azienda su dieci la stessa tipologia di interventi è prevista o in via di pianificazione, mentre solo una quota minoritaria ha fatto una scelta ancora più drastica, cambiando sede - per ragioni di spazio ed economiche più che legate al benessere dei dipendenti o alla sostenibilità.

Negli ultimi 2-3 anni quali interventi di modifica o riorganizzazione degli spazi di lavoro sono stati realizzati dall' Azienda presso cui lavora?



Base: Totale campione (2.000)

La riorganizzazione degli spazi di lavoro

Chi ha fatto di più: profilo delle aziende più attive

Le realtà imprenditoriali più pro-attive sono state quelle **specializzate in attività di informazione e comunicazione**, localizzate nelle **Regioni del Mezzogiorno**, di **medio-grandi dimensioni** (50-249 addetti) o che **prevedono modalità di lavoro da remoto per i propri dipendenti**.

Negli ultimi 2-3 anni, quali interventi di modifica o riorganizzazione degli spazi di lavoro sono stati realizzati dall' Azienda presso cui lavora?

Settore di attività	Interventi strutturali	Interventi occasionali
Attività manifatturiera e servizi di pubblica utilità	20%	41%
Attività finanziarie, assicurative e immobiliari	20%	40%
Servizi di informazione e comunicazione	28%	42%
Trasporto e magazzinaggio	18%	41%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	23%	42%
Modalità di lavoro	Interventi strutturali	Interventi occasionali
Esclusivamente in sede	20%	37%
Ibrido	24%	45%

Area geografica	Interventi strutturali	Interventi occasionali
Nord Ovest	23%	40%
Nord Est	19%	42%
Centro	21%	41%
Mezzogiorno	23%	43%
Classe di addetti	Interventi strutturali	Interventi occasionali
10-19	11%	35%
20-49	16%	45%
50-99	20%	48%
100-249	28%	40%
250 e oltre	25%	40%

Base: Totale campione (2.000)

La riorganizzazione degli spazi di lavoro

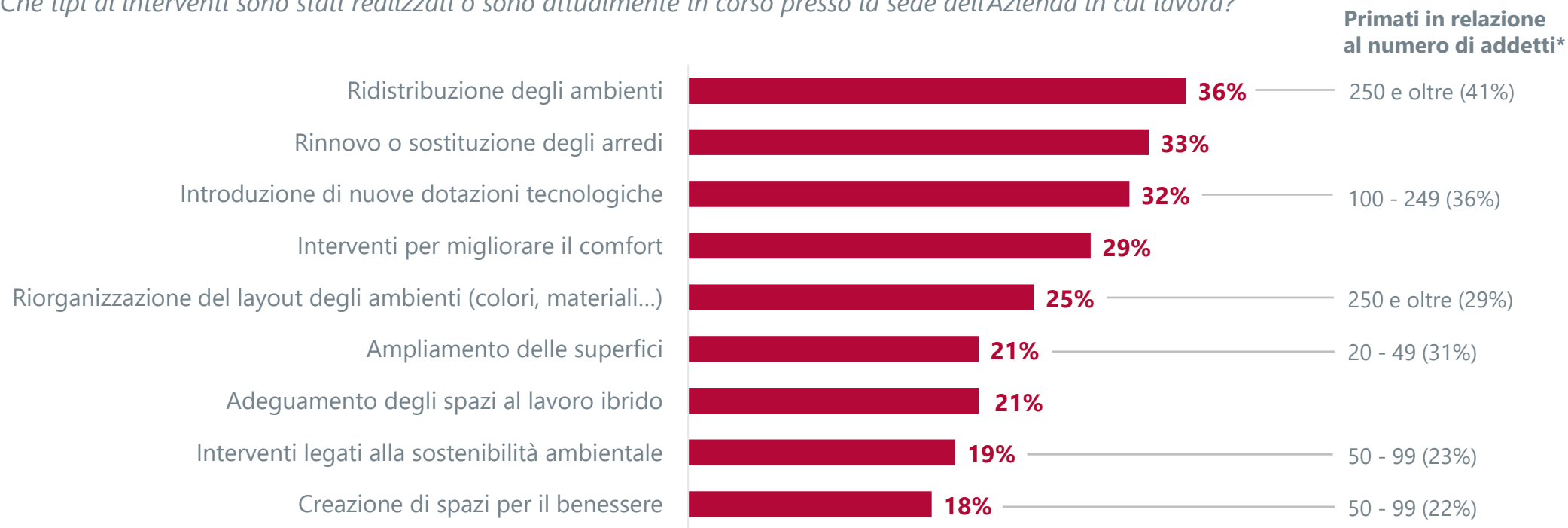
Più riorganizzazione che rigenerazione

Gli interventi strutturali o occasionali realizzati dalle Aziende sono stati indirizzati prioritariamente verso la riorganizzazione degli spazi e l'aggiornamento delle dotazioni di base, più che verso il benessere dei dipendenti e la sostenibilità ambientale.

Il numero e la tipologia degli interventi non risultano uniformi, ma cambiano sensibilmente a seconda del profilo aziendale.

Uno degli elementi più discriminanti è la classe dimensionale dell'Azienda.

Che tipi di interventi sono stati realizzati o sono attualmente in corso presso la sede dell'Azienda in cui lavora?



Base: Lavora in Aziende che hanno realizzato negli ultimi 2/3 anni o stanno realizzando interventi di modifica o riorganizzazione degli spazi di lavoro (1.260)

*Con differenze pari o superiori a 4 punti percentuali

La riorganizzazione degli spazi di lavoro

Prevalgono le logiche quick win

Nell'individuare le strategie legate alle diverse tipologie di intervento, **le Aziende sembrano essersi orientate prevalentemente verso soluzioni che consentono di raggiungere risultati più rapidi e facilmente perseguibili**: sostituire i pc piuttosto che creare sistemi per prenotazioni di sale/postazioni; adeguare la climatizzazione piuttosto che ridurre il rumore / migliorare l'acustica; creare aree relax e per pause informali piuttosto che quiet room e aree per l'attività fisica.

Nello specifico, quali azioni, nelle diverse aree di intervento, sono state intraprese dall'Azienda presso cui lavora?

] % di rispondenti positivamente sul totale delle aziende che hanno realizzato negli ultimi anni interventi di riorganizzazione degli spazi di lavoro]

Introduzione di nuove dotazioni tecnologiche

- 62%** Sostituzione di gran parte dei pc
- 49%** Potenziamento della connettività
- 37%** Accessi smart / badge digitali
- 31%** Sistemi per videoconferenze e meeting ibridi
- 20%** Sistemi di prenotazione di sale/postazioni

Interventi per migliorare il comfort

- 45%** Adeguamento della climatizzazione
- 44%** Nuova illuminazione (anche naturale o dinamica)
- 40%** Sostituzione delle sedute con modelli ergonomici
- 34%** Miglioramento dell'acustica (pannelli, cabine, ecc.)
- 30%** Riduzione del rumore negli open space

Interventi legati alla sostenibilità ambientale

- 54%** Miglioramento dell'efficienza energetica
- 39%** Riduzione dell'uso di plastica o materiali non riciclabili
- 36%** Potenziamento della raccolta differenziata
- 33%** Integrazione di elementi naturali (piante, verde)
- 33%** Introduzione di arredi o materiali sostenibili

Creazione di spazi per il benessere

- 46%** Aree relax o lounge dedicate
- 45%** Spazi per pause informali
- 31%** Spazi esterni attrezzati
- 29%** Aree per attività fisica o movimento
- 27%** Quiet room / spazi per la concentrazione

Base: Lavora in Aziende che hanno realizzato negli ultimi 2/3 anni o stanno realizzando interventi di modifica o riorganizzazione degli spazi di lavoro (1.260)

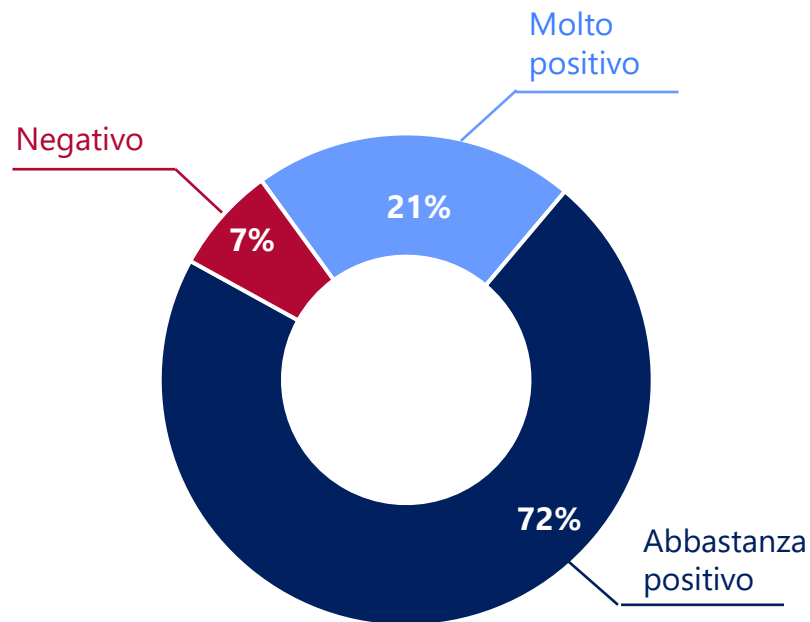
La riorganizzazione degli spazi di lavoro

Quasi unanime la percezione di un miglioramento

I dipendenti mostrano di aver apprezzato gli sforzi dell'Azienda percependo, nella quasi totalità dei casi, **un miglioramento della propria esperienza grazie agli interventi di modifica e riorganizzazione degli spazi di lavoro.**

La percezione degli effetti positivi dei cambiamenti apportati agli spazi di lavoro **risulta maggiormente diffusa tra i lavoratori più giovani, gli occupati nelle Regioni del Mezzogiorno o coloro che ricoprono ruoli apicali all'interno dell'Azienda.**

Come valuta, complessivamente, l'impatto che gli interventi hanno avuto sull'esperienza di lavoro sua e dei suoi colleghi?



Area geografica	Molto positivo
Nord Ovest	20%
Nord Est	18%
Centro	21%
Mezzogiorno	26%

Fascia di età	Molto positivo
20-34	27%
35-44	23%
45-54	17%
55-65	18%

Ruolo in Azienda	Molto positivo
Direttore / Dirigente	39%
Quadro	17%
Impiegato /Addetto	15%

Modalità di lavoro	Molto positivo
Esclusivamente in sede	22%
Ibrido	20%

Base: Lavora in Aziende che hanno realizzato negli ultimi 2/3 anni o stanno realizzando interventi di modifica o riorganizzazione degli spazi di lavoro (1.260)

3. Dotazioni e servizi

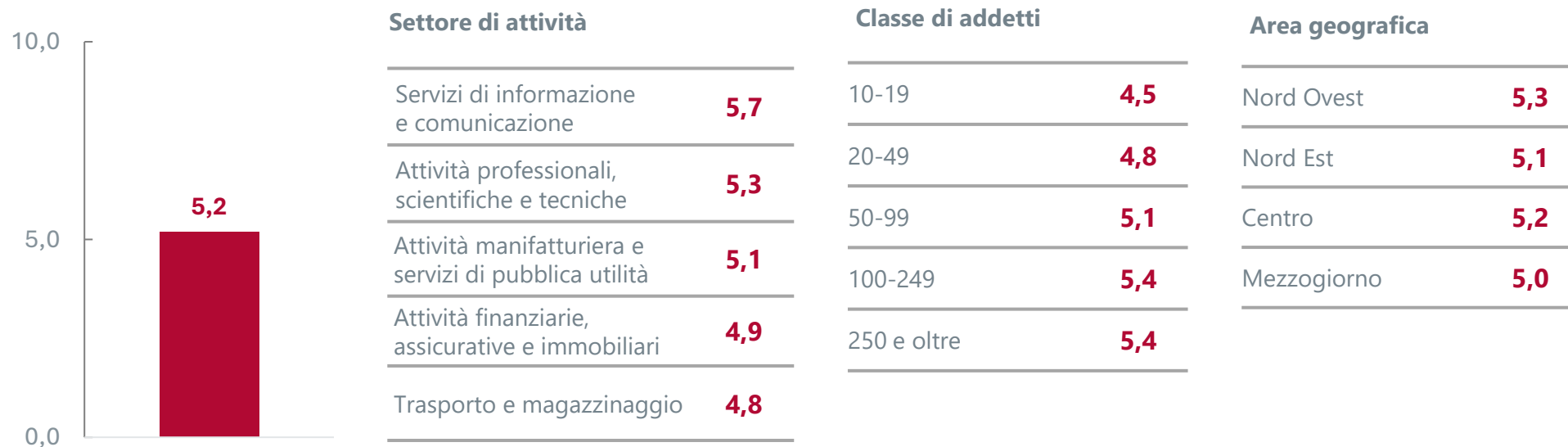
Dotazioni e servizi negli spazi di lavoro

Resta ancora molta strada da fare

La presenza di dotazioni e servizi negli spazi di lavoro appare mediamente ancora lontana da livelli ottimali, con una valutazione media di 5,2 su base 10, **anche nelle Aziende più performanti** (specializzate in servizi di informazione e comunicazione, di medio-grandi dimensioni e localizzate nelle Regioni del Nord-Ovest).

*Performance delle Aziende in relazione alla presenza di dotazioni e servizi negli spazi di lavoro
(Valori Indice, da 0 = assenza totale a 10 = copertura completa, Valore medio)*

PERFORMANCE MEDIA COMPLESSIVA



Base: Totale campione (2.000)

Dotazioni e servizi negli spazi di lavoro

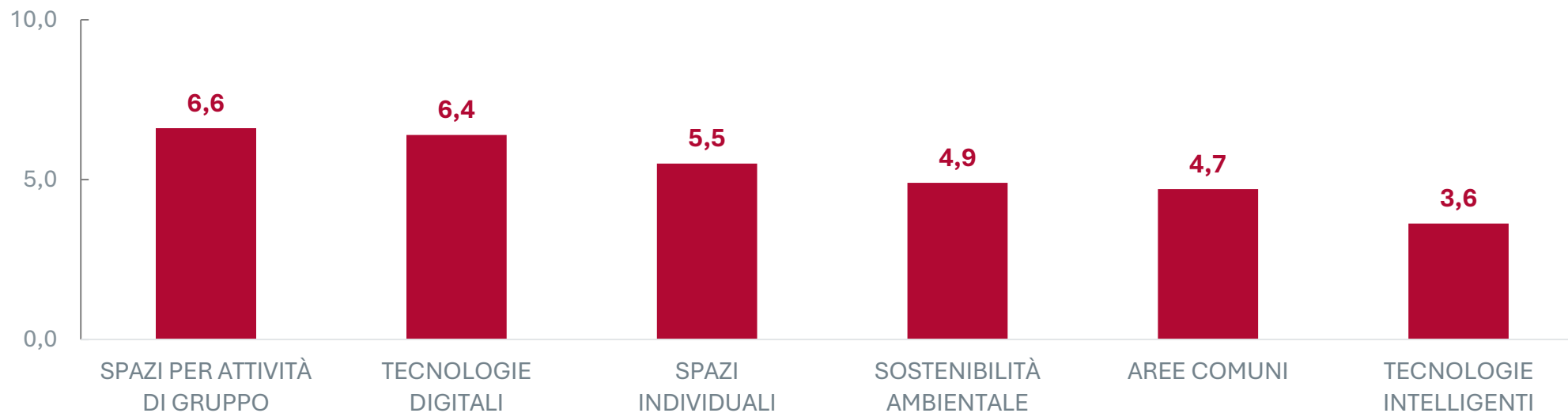
Più produttività che benessere

Le maggiori carenze degli spazi di lavoro riguardano dotazioni e servizi legati a **Tecnologie Intelligenti, Aree Comuni e Sostenibilità**, mentre negli altri ambiti analizzati lo standard migliora, superando la soglia della sufficienza in quanto a *Spazi per attività di gruppo e Tecnologie digitali*.

L'impressione è che le Aziende abbiano investito nella tecnologia senza però andare oltre un'offerta di dotazioni e servizi standard e «di base», concependo l'offerta di i servizi collettivi **come supporto alla produttività, più che come leva di benessere e socializzazione**.

Performance delle Aziende in relazione alla presenza di dotazioni e servizi negli spazi di lavoro (Valori Indice, da 0 = assenza totale a 10 = copertura completa, Valore medio)

PERFORMANCE MEDIA PER AMBITO



Base: Totale campione (2.000)

Dotazioni e servizi negli spazi di lavoro

Soluzioni a geometria variabile

Ai fini dell'analisi, dotazioni e servizi sono stati ricondotti a quattro gruppi, definiti in funzione del loro livello di diffusione negli spazi di lavoro aziendali.



Base: Totale campione (2.000)

Focus: dotazioni e servizi consolidati

Dotazioni e servizi negli spazi di lavoro

Prevalentemente orientati a sostenere il lavoro collaborativo e le attività di gruppo - integrando gli spazi di lavoro con sale riunioni, ambienti attrezzati per le videoconferenze e spazi informali destinati agli incontri – **e ad introdurre tecnologie digitali «di base»** (connessione Wi-Fi e i sistemi per le videocall).

Presenza di **dotazioni e servizi consolidati** negli uffici delle Aziende e relativo [AMBITO]

79% **Sale riunioni per team / gruppi di lavoro**
[SPAZI PER ATTIVITÀ DI GRUPPO]

78% **Connessione WiFi diffusa**
[TECNOLOGIE DIGITALI]

77% **Raccolta differenziata**
[SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE]

74% **Postazioni assegnate**
[SPAZI INDIVIDUALI]

74% **Sistemi di lavoro su cartelle condivise**
[TECNOLOGIE DIGITALI]

73% **Sale attrezzate per videoconferenze**
[SPAZI PER ATTIVITÀ DI GRUPPO]

73% **Sale per riunioni aziendali**
[SPAZI PER ATTIVITÀ DI GRUPPO]

70% **Sistemi per videocall nelle sale riunioni**
[TECNOLOGIE DIGITALI]

70% **Spazi informali per incontri**
[SPAZI PER ATTIVITÀ DI GRUPPO]

Base: Totale campione (2.000)

Focus: dotazioni e servizi diffusi

Dotazioni e servizi negli spazi di lavoro

Per lo più riconducibili ad elementi tradizionalmente associati agli uffici (parcheggi, aree di attesa, spazi ristoro, mense e aree break), a cui si affiancano alcune tra le più comuni dotazioni e servizi in fatto di sostenibilità ambientale (acqua potabile, illuminazione a basso consumo e misure per il risparmio energetico).

Presenza di **dotazioni e servizi diffusi** negli spazi di lavoro delle Aziende e relativo [AMBITO]

69% Erogatori
d'acqua potabile
[SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE]

68% Uffici
chiusi
[SPAZI INDIVIDUALI]

67% Aree di attesa
/ reception
[AREE COMUNI]

66% Parcheggi
per i dipendenti
[AREE COMUNI]

65% Monitor aggiuntivi
alle postazioni
[TECNOLOGIE DIGITALI]

64% Postazioni
In openspace
[SPAZI INDIVIDUALI]

64% Aree break
attrezzate
[AREE COMUNI]

61% Illuminazione
a basso consumo
[SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE]

60% Spazi ristoro
/ mensa
[AREE COMUNI]

57% Postazioni
condivise
[SPAZI INDIVIDUALI]

55% Spazi esterni
fruibili
[AREE COMUNI]

55% Sistema per prenotazione
sale riunioni
[TECNOLOGIE DIGITALI]

52% Sistemi per efficienza
e risparmio energetico
[SOSTENIBILITÀ AMBIENTALE]

52% Regolazione adattiva
della climatizzazione
[TECNOLOGIE INTELLIGENTI]

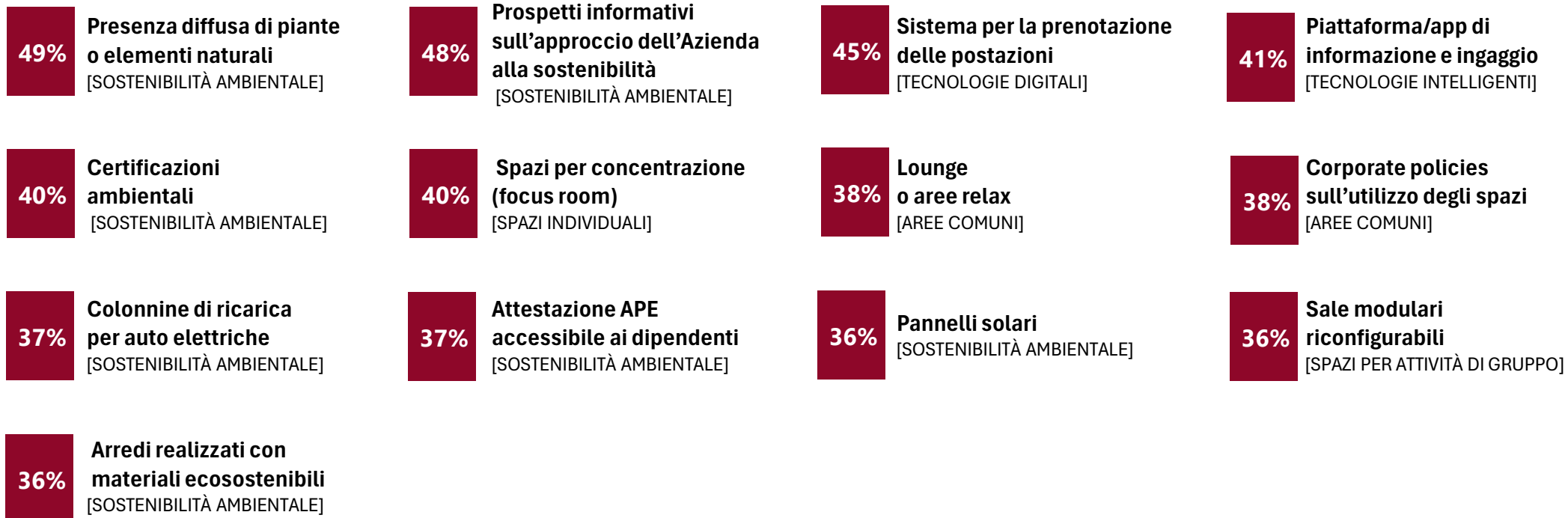
Base: Totale campione (2.000)

Focus: dotazioni e servizi selettivi

Dotazioni e servizi negli spazi di lavoro

Comprende dotazioni e servizi legati alla sostenibilità ambientale, ma che richiedono un maggiore effort da parte dell'Azienda rispetto a quelli consolidati e diffusi (pannelli solari, certificazioni ambientali, colonnine ricarica...) e da soluzioni innovative e all'avanguardia per aree comuni e spazi individuali (sale modulari, area lounge, focus room...).

Presenza di **dotazioni e servizi selettivi** negli spazi di lavoro delle Aziende e relativo [AMBITO]



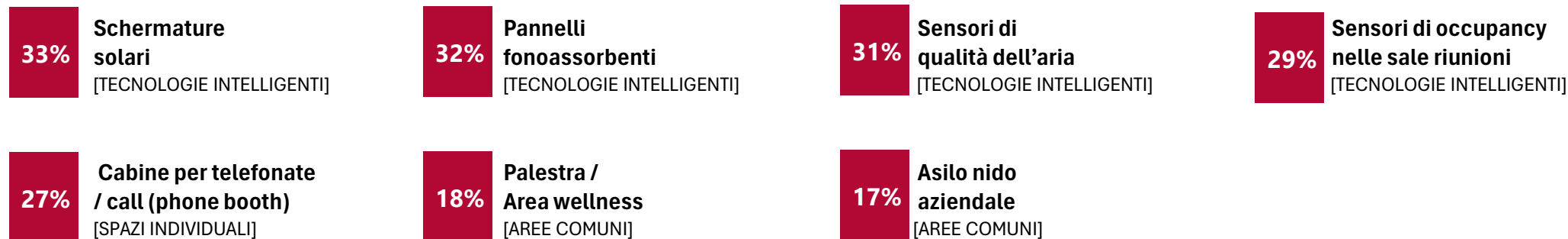
Base: Totale campione (2.000)

Focus: dotazioni e servizi evoluti

Dotazioni e servizi negli spazi di lavoro

Rappresentano un significativo salto di qualità nell'organizzazione degli spazi di lavoro, **sia per le soluzioni tecnologiche adottate, particolarmente innovative e all'avanguardia** (schermature solari, pannelli fonoassorbenti e sensori per il monitoraggio della qualità dell'aria...) che, nei casi più evoluti, **per l'attenzione al benessere dei dipendenti e alle politiche di welfare aziendale** (servizi come palestra o area wellness e asilo nido).

Presenza di **dotazioni e servizi evoluti** negli spazi di lavoro delle Aziende e relativo [AMBITO]



Base: Totale campione (2.000)

4. Percezione

La percezione dei lavoratori

Spazi promossi, ma l'eccellenza è per pochi

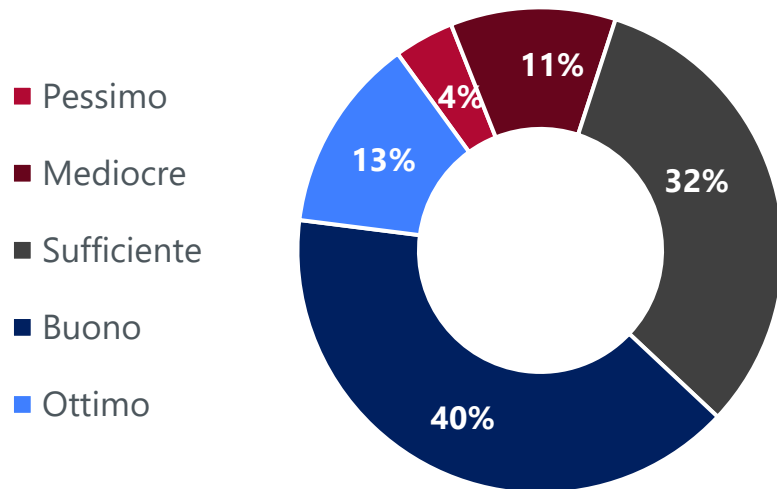
La maggioranza assoluta degli intervistati esprime un **giudizio complessivamente positivo sul suo ambiente di lavoro abituale in Azienda**.

Tuttavia, solo in pochi casi (uno su dieci) si raggiunge l'eccellenza e in altrettanti c'è insoddisfazione.

La valutazione complessiva varia in funzione del profilo individuale e delle caratteristiche aziendali. In particolare, **la presenza di recenti interventi di riorganizzazione degli spazi di lavoro è uno dei fattori più rilevanti**, amplificando considerevolmente la percezione positiva dell'ambiente lavorativo da parte dei dipendenti.

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti?

VALUTAZIONE COMPLESSIVA



Interventi recenti di riorganizzazione degli spazi di lavoro in Azienda*

	Si	No
Pessimo	3%	5%
Mediocre	9%	16%
Sufficiente	30%	36%
Buono	42%	34%
Ottimo	16%	9%
Totale	100%	100%

* Modifica o riorganizzazione strutturale o occasionale negli ultimi 2/3 anni

Base: Totale campione (2.000)

La percezione dei lavoratori

Spazi promossi, ma l'eccellenza è ancora per pochi

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti?

VALUTAZIONE COMPLESSIVA

	Fascia di età				Ruolo in Azienda		
	20-34	35-44	45-54	55-65	Direttore / Dirigente	Quadro	Impiegato / Addetto
Pessimo	3%	3%	4%	3%	3%	3%	4%
Mediocre	10%	11%	13%	12%	7%	10%	14%
Sufficiente	28%	32%	34%	35%	24%	34%	34%
Buono	42%	40%	38%	39%	45%	41%	38%
Ottimo	17%	14%	12%	10%	22%	13%	10%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

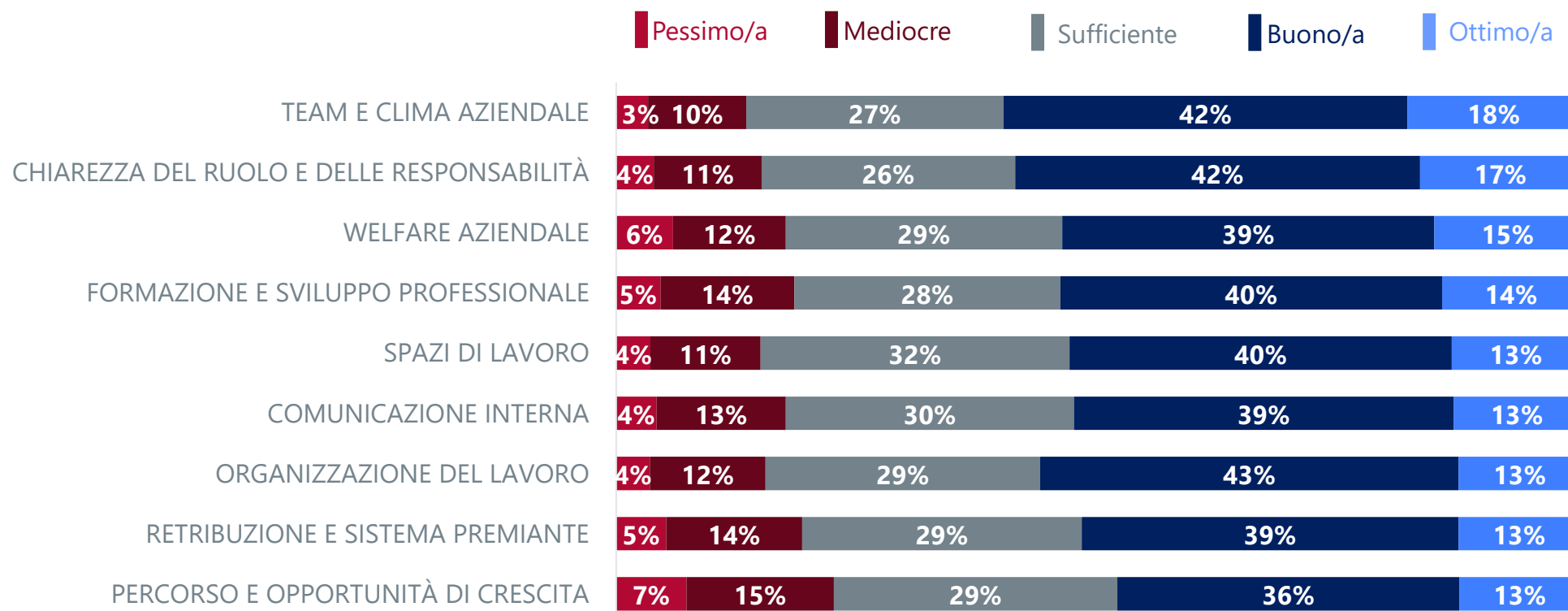
	Area geografica				Classe di addetti		
	Nord Ovest	Nord Est	Centro	Mezzogiorno	10-49	50-249	250 e oltre
Pessimo	3%	4%	4%	3%	4%	3%	4%
Mediocre	12%	12%	11%	10%	12%	11%	12%
Sufficiente	32%	33%	33%	30%	32%	31%	33%
Buono	40%	39%	40%	39%	40%	41%	39%
Ottimo	12%	12%	13%	17%	12%	15%	12%
Totale	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

La percezione dei lavoratori

L'ago della bilancia

Nel più ampio panorama dell'attuale esperienza lavorativa, **il giudizio complessivo sugli spazi di lavoro appare più equilibrato rispetto a quello espresso su altri aspetti**, in relazione ai quali le opinioni sono tendenzialmente più polarizzate: in positivo team e clima aziendale, chiarezza del ruolo e delle responsabilità, in negativo formazione e sviluppo professionale, percorso e opportunità di crescita, retribuzione e sistema premiante.

Come valuta la sua esperienza lavorativa in Azienda in relazione a...



Base: Totale campione (2.000)

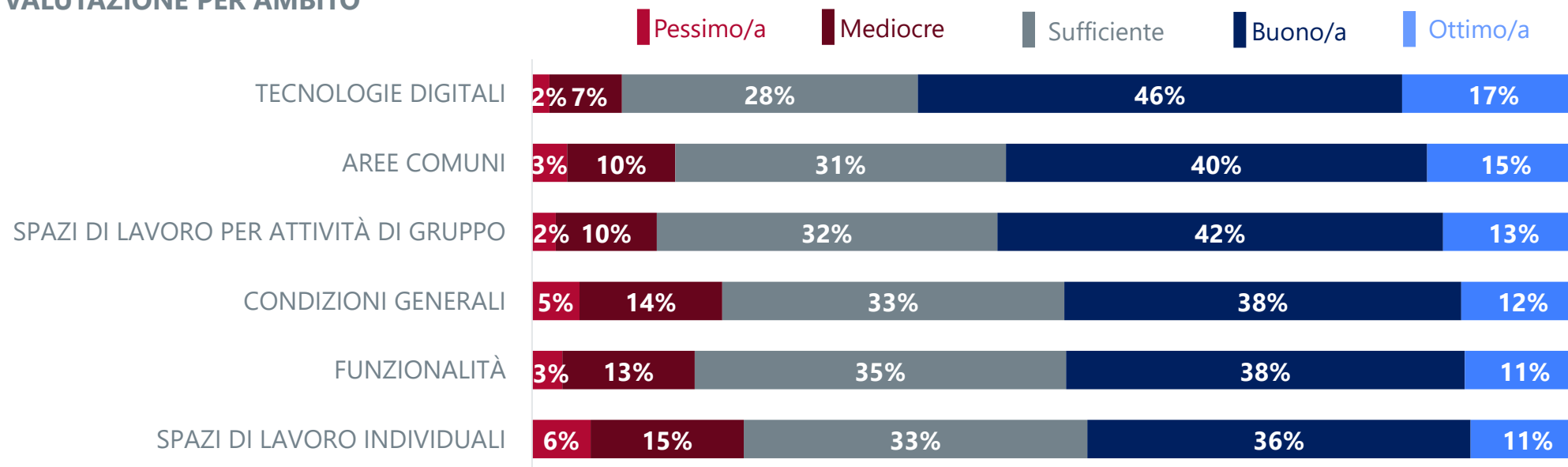
La percezione dei lavoratori

Tra eccellenze digitali e criticità degli spazi condivisi

Anche il giudizio associato ai singoli aspetti inerenti lo spazio di lavoro abituale in Azienda rimane ampiamente positivo, ma con diverse sfumature: le Tecnologie Digitali sono di gran lunga le più apprezzate dai lavoratori, che esprimono, viceversa, maggiori perplessità sia sugli Spazi di lavoro per attività di gruppo che sulle Aree Comuni - con un testa a testa tra valutazioni insufficienti e ottimali. L'area di giudizio negativa supera, viceversa, quella ottimale in quanto a Condizioni generali, Funzionalità degli spazi e Spazi di lavoro individuali, i quali registrano un maggior numero di giudizi negativi.

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti?

VALUTAZIONE PER AMBITO



Base: Totale campione (2.000)

La percezione dei lavoratori

Il vero banco di prova

Il giudizio espresso dai lavoratori delle Aziende in target sul proprio vissuto quotidiano negli ambienti di lavoro rivela **una variabilità ancora maggiore quando l'analisi si sposta dagli ambiti a singoli elementi che li compongono.**

Elementi Ricorrenti

La soddisfazione dei dipendenti tende a diminuire al crescere della complessità operativa della dotazione o del servizio e dell'impegno richiesto all'Azienda per garantirne un'attuazione efficace.

Risulta decisamente più alta per il parcheggio rispetto alla palestra, aree break attrezzate o policy aziendali; per la connessione wi-fi rispetto a sistemi di prenotazione delle postazioni o alle tecnologie per le videocall; per le sale conferenze rispetto agli spazi aziendali nel loro complesso.

Negli ambiti che raccolgono valutazioni per lo più favorevoli alcuni aspetti sono più apprezzati di altri (connessione wi-fi, parcheggi per i dipendenti, asili nido), **contribuendo a bilanciare giudizi meno positivi su altre dotazioni e servizi.**

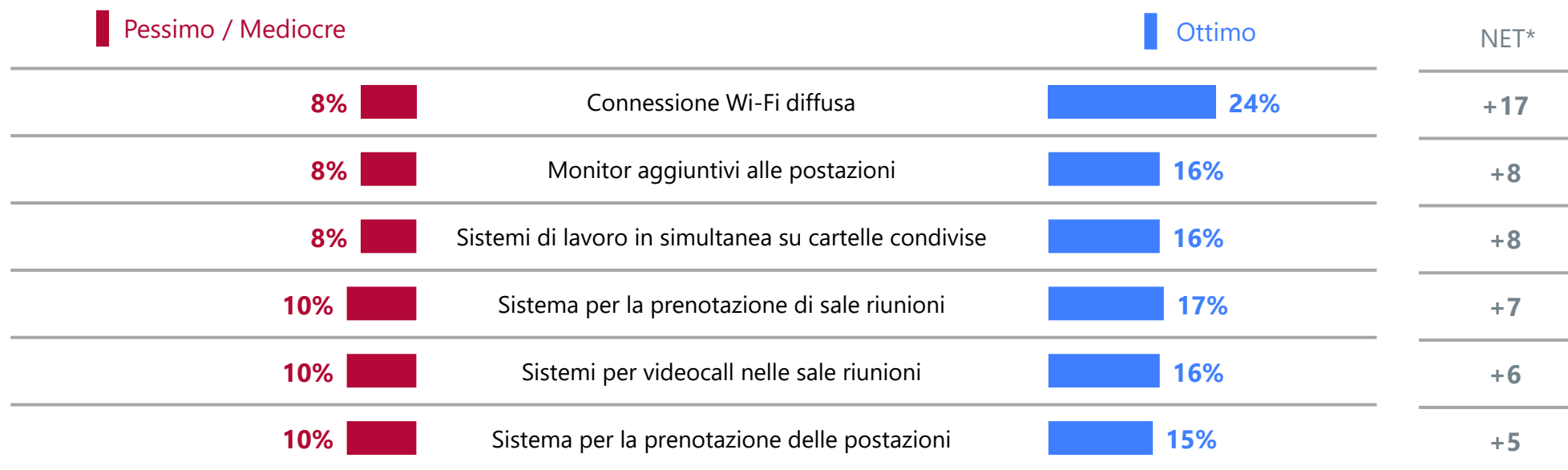
Parallelamente, **negli ambiti in cui si rafforza o prevale il sentiment negativo, alcuni elementi vengono percepiti come particolarmente critici** (su tutti il comfort acustico, il layout, la differenziazione degli spazi in base alle attività, il livello di privacy e la possibilità di personalizzazione).

Focus: Tecnologie digitali

La percezione dei lavoratori

È l'unico ambito nel quale, **in tutti gli aspetti considerati, la quota di dipendenti che esprime valutazioni ottimali risulta superiore a quella di quanti si dichiarano insoddisfatti**. Il vantaggio tende, tuttavia, a ridursi man mano che si passa da tecnologie «di base» a soluzioni digitali relativamente più complesse.

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti relativi alle **Tecnologie digitali**?



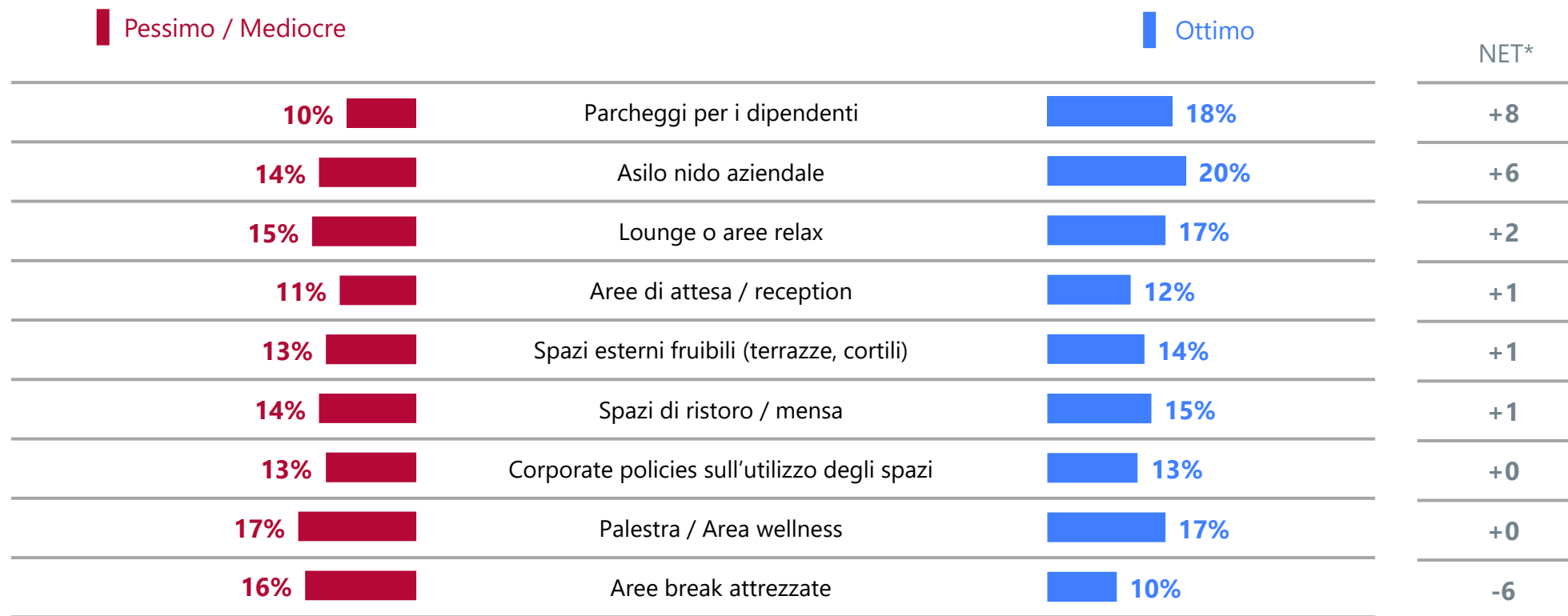
* Differenza tra «Ottimo» e «Pessimo / Mediocre»
Base: Totale campione (2.000)

Focus: Aree comuni

La percezione dei lavoratori

Le opinioni appaiono molto diversificate: prevalentemente positive per parcheggi e asili nido aziendali; con un testa a testa tra positive e negative per i restanti aspetti; prevalentemente negativi per quanto concerne aree break attrezzate.

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti relativi alle **Aree comuni**?



* Differenza tra «Ottimo» e «Pessimo / Mediocre»

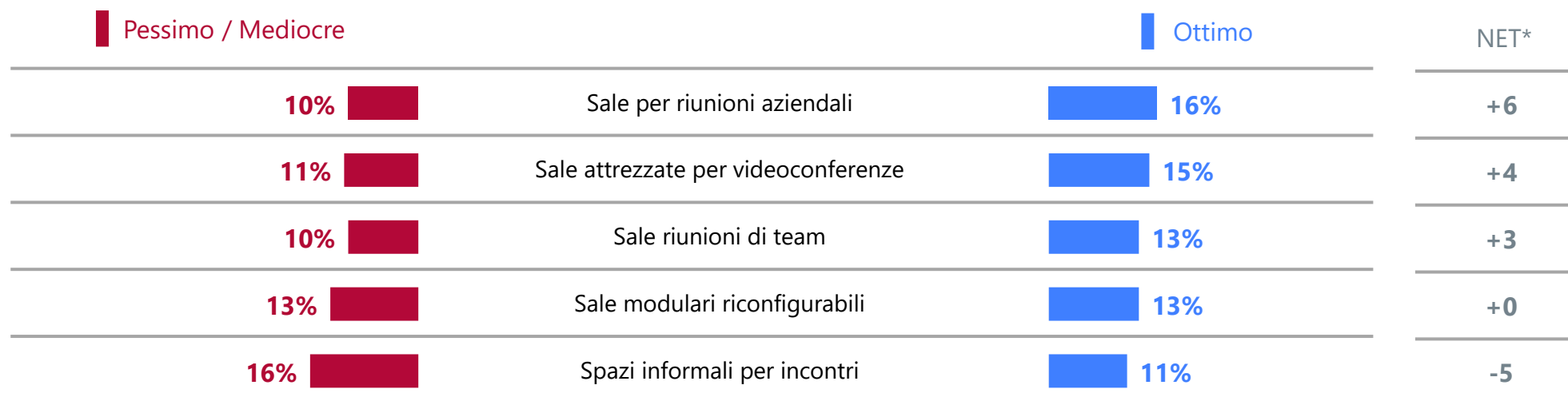
Base: Totale campione (2.000)

Focus: Spazi di lavoro per attività di gruppo

La percezione dei lavoratori

Dotazioni e servizi per attività di gruppo sono per lo più apprezzati - soprattutto se si tratta di sale per riunioni aziendali - ma l'area di insoddisfazione aumenta, fino a superare quella delle valutazioni ottimali, quando i dipendenti si esprimono sugli spazi informali dedicati agli incontri.

*Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti relativi agli **Spazi di lavoro per attività di gruppo**?*



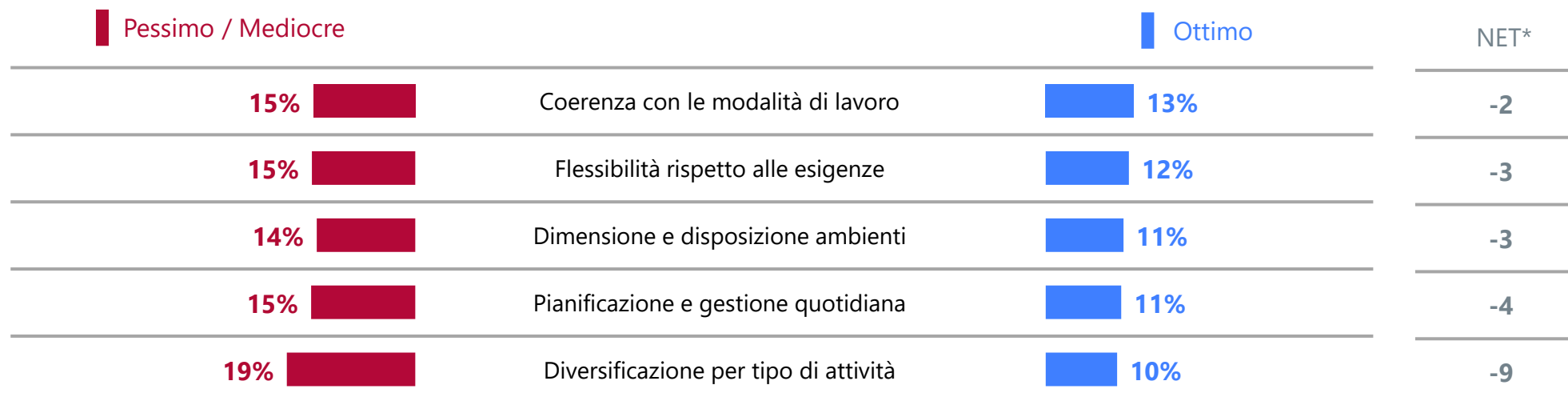
* Differenza tra «Ottimo» e «Pessimo / Mediocre»
Base: Totale campione (2.000)

Focus: Funzionalità

La percezione dei lavoratori

La percentuale di dipendenti insoddisfatti è superiore a quella di quanti esprimono un giudizio ottimale, trasversalmente agli aspetti considerati. Il distacco è per lo più contenuto, fatta eccezione per la capacità dell'Azienda di diversificare gli spazi di lavoro in base al tipo di attività - pessima o mediocre per un dipendente su cinque.

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti relativi alla **Funzionalità**?



* Differenza tra «Ottimo» e «Pessimo / Mediocre»
Base: Totale campione (2.000)

Focus: Spazi di lavoro individuali

La percezione dei lavoratori

Le opinioni espresse sulle dotazioni tecnologiche vedono un ex-equo tra valutazioni ottimali e pessime o mediocri. La percentuale di dipendenti insoddisfatti sale sensibilmente in relazione agli altri aspetti, **fino a superare la soglia del 25% - più di un dipendente su quattro - sulla possibilità di personalizzazione della postazione e livello di privacy.**

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti relativi agli **Spazi di lavoro individuali**?



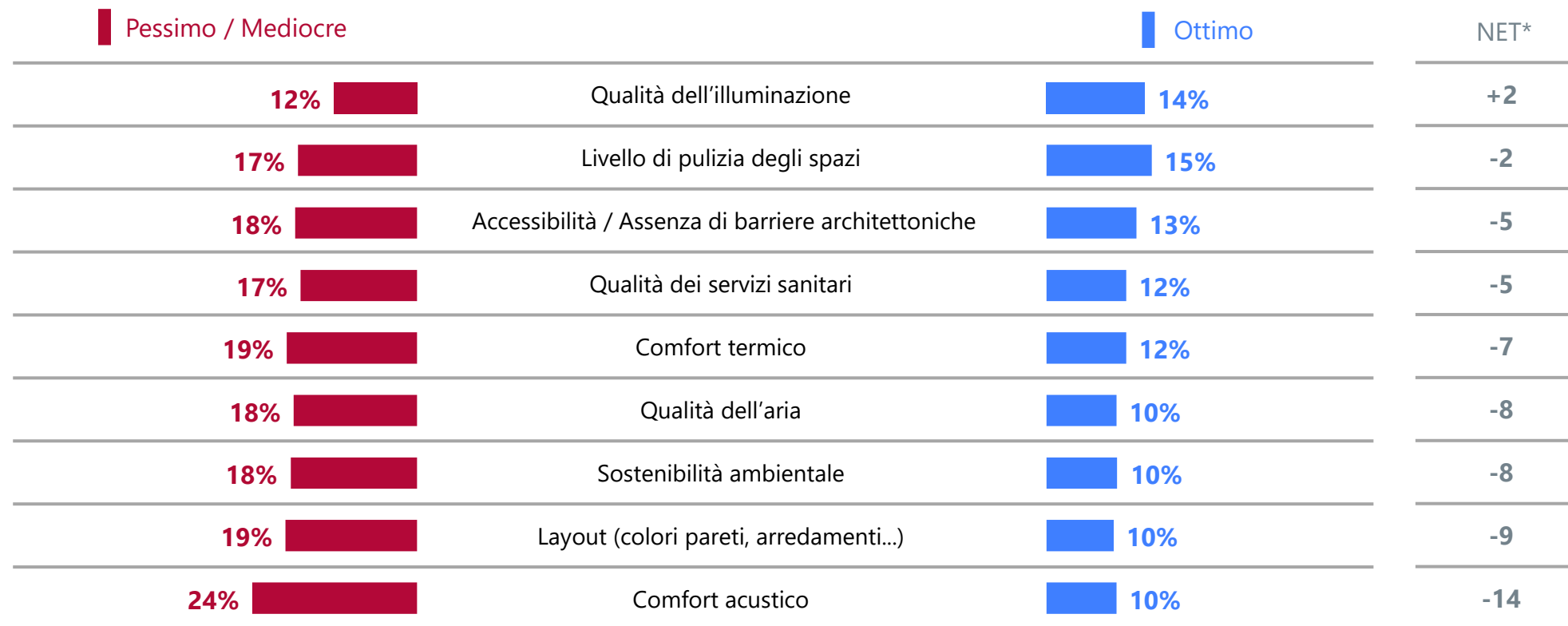
* Differenza tra «Ottimo» e «Pessimo / Mediocre»
Base: Totale campione (2.000)

Focus: Condizioni generali

La percezione dei lavoratori

La qualità dell'illuminazione è l'unico aspetto in cui le valutazioni ottimali, seppur di poco, superano quelle negative. Negli altri aspetti il giudizio peggiora progressivamente, fino a raggiungere il livello di criticità più alto nel **comfort acustico**, indicato come problematico da circa un dipendente su quattro.

Come valuta il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda in relazione a ciascuno dei seguenti aspetti relativi alle **Condizioni generali**?



* Differenza tra «Ottimo» e «Pessimo / Mediocre»

Base: Totale campione (2.000)

5. Innovazione

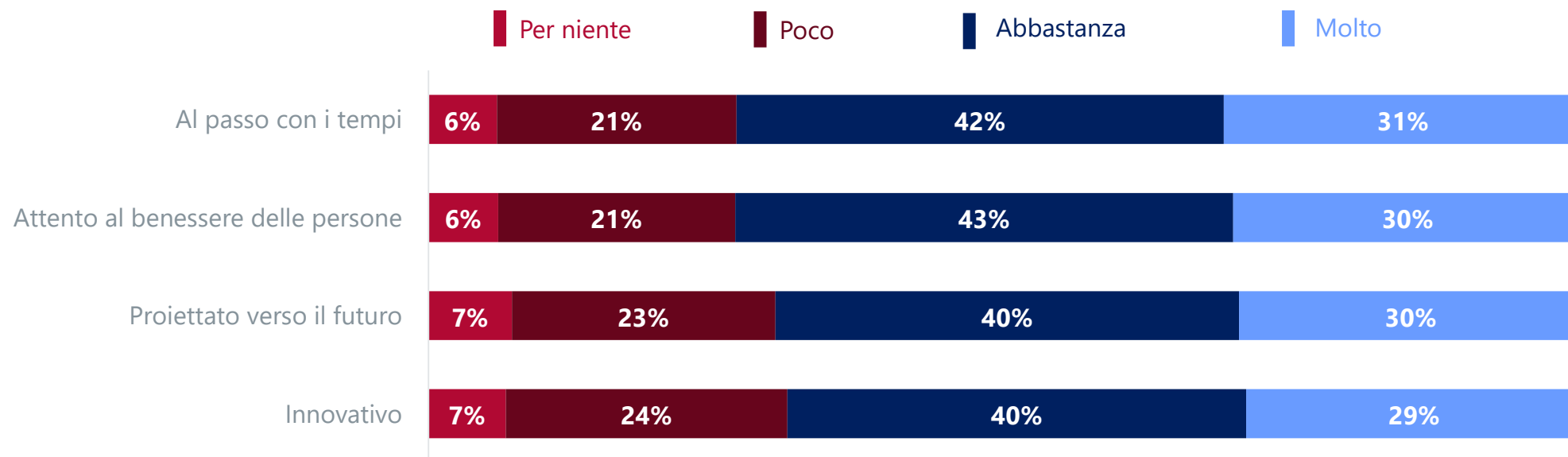
L'innovazione degli spazi di lavoro

Quando soddisfazione non fa rima con innovazione

La maggioranza assoluta dei dipendenti percepisce il proprio ambiente di lavoro come al passo con i tempi, attento al benessere delle persone, proiettato al futuro e innovativo.

La percentuale di chi esprime giudizi negativi è tuttavia più alta rispetto a quella di chi si dichiara insoddisfatto della qualità di dotazioni e servizi presenti in ufficio. Un disallineamento che mostra chiaramente come per molte Aziende, il percorso verso uno spazio di lavoro pienamente rispondente alle aspettative dei dipendenti sia ancora lungo.

Considerando l'attuale configurazione degli spazi e servizi, quanto ritiene che il suo ambiente di lavoro abituale in Azienda sia...



Base: Totale campione (2.000)

L'innovazione degli spazi di lavoro

Il primato del benessere e della funzionalità

In questo processo di miglioramento, le Aziende sono chiamate innanzitutto a: **integrare gli spazi di lavoro con elementi che migliorino il benessere dei dipendenti; adottare soluzioni tecnologiche all'avanguardia ma funzionali; migliorare il comfort acustico.**

Pur non essendo trascurabili, **nella percezione dei dipendenti, le altre possibili direttrici di innovazione** (biofilia, circolarità, modularità, home mood e hotelificazione) **hanno un ruolo secondario e passano in secondo piano.**

Potendo scegliere, quali delle seguenti innovazioni negli spazi di lavoro vorrebbe vedere introdotte dall' Azienda presso cui lavora?

42% Wellness design

Integrazione degli spazi di lavoro con elementi che migliorino il benessere

37% High Tech

Illuminazione dinamica, accessi smart, pareti interattive, sistemi wireless

33% Acoustic design

Soluzioni innovative per il controllo del rumore ed il comfort acustico

23% Biofilia

Integrazione di piante e altri elementi naturali negli ambienti di lavoro

23% Circolarità

Ambienti di lavoro e arredi realizzati con materiali eco-friendly/riciclati

21% Modularità

Ambienti e arredi rapidamente riconfigurabili in base alle esigenze

21% Home Mood

Ambienti di lavoro e arredi che richiamano comfort ed estetica delle abitazioni

15% Hotelificazione

ambiente di lavoro esperienziale, ispirato all'ospitalità di boutique e hotel

Base: Totale campione (2.000)

L'innovazione degli spazi di lavoro

Il primato del benessere e della funzionalità

Le preferenze espresse dalle diverse fasce d'età mostrano un quadro in larga parte convergente in quanto a priorità di intervento, con il wellness design, l'high tech e l'acoustic design sempre nei primi tre posti in classifica.

La sensibilità rispetto alle soluzioni proposte cambia, tuttavia, da generazione a generazione: i più giovani sono particolarmente attratti dal wellness design, l'high tech, la circolarità (ex-equo con i 35-44enni) e l'home mood / hotelificazione; i 55-65enni apprezzano più di altri l'idea di lavorare in ambienti di lavoro che assicurino comfort acustico e in cui siano presenti piante e altri elementi naturali.

Potendo scegliere, quali delle seguenti innovazioni negli spazi di lavoro vorrebbe vedere introdotte dall' Azienda presso cui lavora?

	Fascia di età			
	20-34	35-44	45-54	55-65
Wellness design	45%	44%	38%	43%
High Tech	39%	37%	37%	34%
Acoustic design	30%	32%	34%	35%
Biofilia	24%	23%	21%	27%
Circolarità	26%	26%	19%	20%
Modularità	22%	20%	22%	22%
Home Mood	28%	22%	18%	15%
Hotelificazione	20%	14%	13%	12%

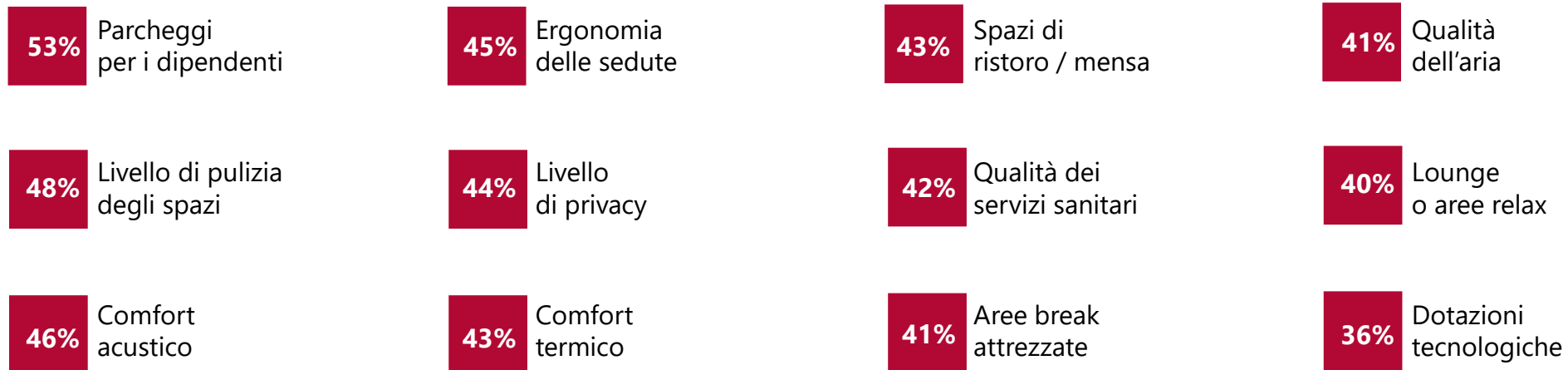
Base: Totale campione (2.000)

L'innovazione degli spazi di lavoro

La qualità passa anche dalle cose essenziali

Al pari delle direttrici di innovazione, **anche le priorità di intervento su dotazioni e servizi oggi ritenuti insufficienti rispondono a una logica molto pragmatica.** Al netto dei parcheggi, i dipendenti chiedono soprattutto miglioramenti su pulizia, comfort acustico, ergonomia, privacy, comfort termico e qualità dell'aria, a conferma della centralità del benessere e della fruibilità quotidiana degli spazi.

Quali aspetti, tra quelli da lei giudicati insufficienti, vorrebbe che fossero migliorati dall' Azienda?



Base: Valutazione pessima o mediocre dell'aspetto analizzato

L'innovazione degli spazi di lavoro

La concretezza dei benefici attesi

Coerentemente con i percorsi di innovazione più apprezzati, **le aspettative dei dipendenti si concentrano soprattutto su benefici concreti e immediati legati al benessere e motivazione e produttività nel lavoro quotidiano**, sia nella dimensione individuale che in quella collettiva.

Gli aspetti più reputazionali o simbolici (immagine aziendale, attrazione dei talenti, cultura aziendale), **così come quelli astratti** (innovazione fine a se stessa) **hanno un peso relativamente minore.**

E quali ritiene siano i tre principali benefici che l'Azienda potrebbe ottenere migliorando e innovando gli spazi di lavoro?



Base: Totale campione (2.000)

6. Smart working

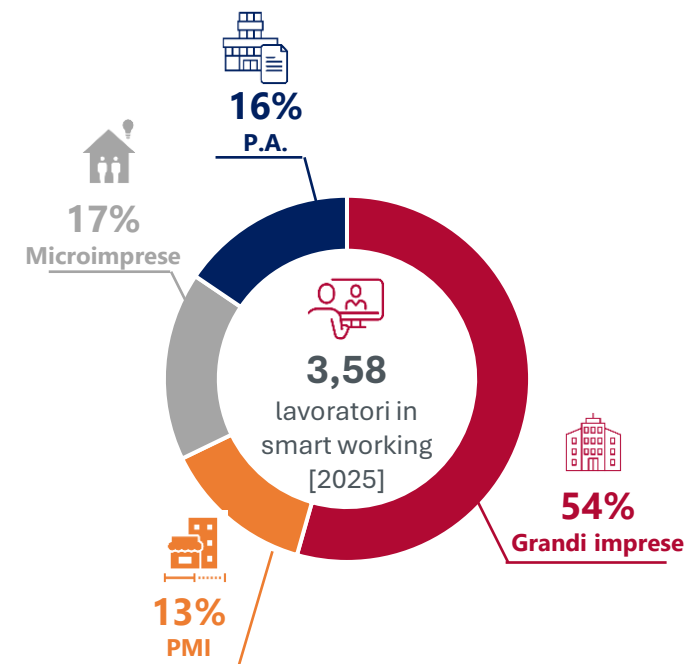
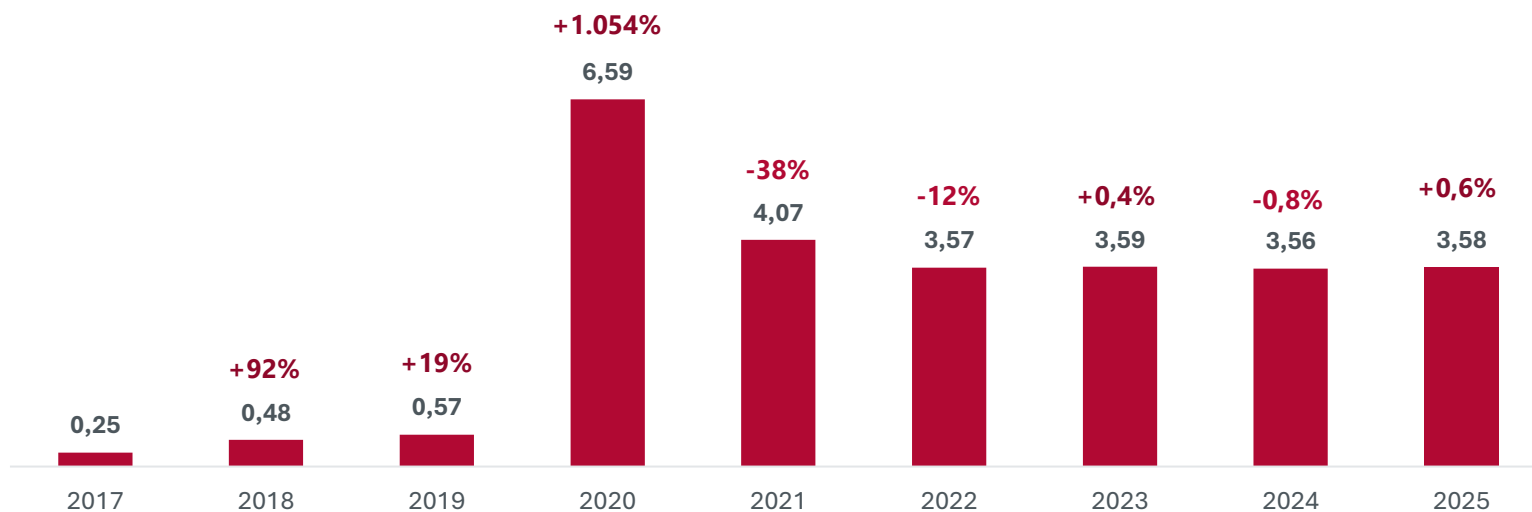
I lavoratori da remoto in Italia

UN APPROCCIO AL LAVORO CHE RESTERÀ SMART

Secondo l'Osservatorio sullo Smart Working del Politecnico di Milano, nel 2025 sono stati circa 3,58 milioni i lavoratori che hanno avuto accesso allo smart working. Negli ultimi anni lo smart working è passato dall'essere una misura emergenziale legata alla pandemia a una modalità strutturale di organizzazione del lavoro. In Italia, il principale riferimento normativo resta la Legge 81 del 2017, che definisce il "lavoro agile" come una forma flessibile di lavoro subordinato fondata sull'accordo tra azienda e lavoratore. Con la fine dell'emergenza Covid-19, il quadro regolatorio è tornato a una disciplina ordinaria: oggi, infatti, lo smart working non rappresenta più un diritto generalizzato, ma una modalità organizzativa da regolare attraverso accordi specifici. Parallelamente, il legislatore ha progressivamente rafforzato l'attenzione verso i temi della salute e della sicurezza nel lavoro agile.

Le più recenti evoluzioni normative del 2026 hanno rafforzato gli obblighi dei datori di lavoro in materia di salute e sicurezza nel lavoro agile. In particolare, la Legge n. 34/2026 ha introdotto specifici obblighi di informazione annuale sui rischi connessi all'attività svolta da remoto, con particolare attenzione ai profili ergonomici, all'utilizzo dei videoterminali e alla sicurezza digitale. Nel contesto attuale, lo smart working si configura quindi come un modello organizzativo stabile, prevalentemente ibrido, che richiede un equilibrio tra flessibilità, produttività, tutela dei lavoratori e responsabilità organizzative.

Lavoratori da remoto in Italia 2017 – 2025 [milioni di persone]



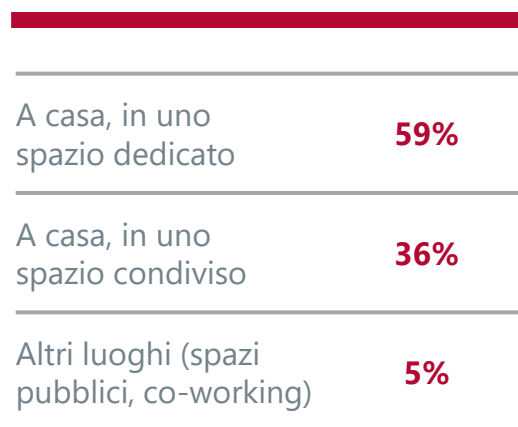
Fonte: elaborazione Research & Data Intelligence – Patrigest su dati Politecnico di Milano

Il lavoro ibrido

Un trend consolidato

La quasi totalità dei dipendenti che lavorano anche da remoto* svolge la propria attività da casa, nella maggior parte dei casi in uno spazio dedicato. **Poco più della metà ha iniziato questa esperienza nel periodo del lockdown**, mentre, negli anni successivi, la quota di nuove adesioni si è progressivamente ridotta, rilevando un rallentamento nella sua diffusione. Una dinamica confermata dalla **sostanziale stabilità che caratterizza il ricorso a questa modalità di lavoro negli ultimi 2 anni**.

Abitualmente dove lavora da remoto?



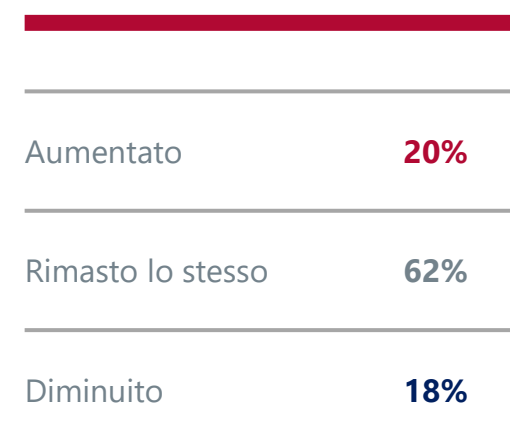
A casa, in uno spazio dedicato	59%
A casa, in uno spazio condiviso	36%
Altri luoghi (spazi pubblici, co-working)	5%

*In quale anno ha iniziato a lavorare da remoto**?*



Prima del 2020	12%
2020 - 2021	55%
2022 - 2023	19%
2024 - 2025	13%
Gen-Apr 2026	1%

Come è cambiato negli ultimi 2 anni il suo ricorso al lavoro da remoto?



Aumentato	20%
Rimasto lo stesso	62%
Diminuito	18%

*Dal campione sono esclusi i dipendenti full-remote **nell'Azienda presso cui è occupato attualmente
Base: Lavoratore ibrido (920)

Il lavoro ibrido

Traiettorie divergenti

In relazione alle recenti dinamiche di adozione dello smartworking, il profilo dei lavoratori appare come un fattore discriminante. Negli ultimi 2 anni, la crescita del ricorso al lavoro da remoto è stata ad appannaggio di uomini, giovani, direttori, dirigenti, quadri e dipendenti di Aziende che hanno recentemente modificato gli spazi di lavoro. Per impiegati, addetti e lavoratori di 55-65 anni, la spinta della pandemia si è esaurita, mentre **tra le donne il suo ricorso si è già ridimensionato.**

Come è cambiato rispetto a 2 anni fa il ricorso allo smart working?

Genere	Aumentato	Diminuito	NET*
Uomo	22%	16%	↑ +6
Donna	17%	21%	↓ -4

Ruolo in Azienda	Aumentato	Diminuito	NET*
Direttore / Dirigente	22%	15%	↑ +7
Quadro	22%	15%	↑ +7
Impiegato / Addetto	19%	20%	↓ -1

* NET = Differenza tra «aumentato» e «diminuito»
Base: Lavoratore ibrido da più di due anni (864)

Fascia di età	Aumentato	Diminuito	NET*
20-34	22%	12%	↑ +10
35-44	21%	14%	↑ +7
45-54	16%	21%	↓ -6
55-65	23%	23%	= +0

Interventi recenti sugli spazi di lavoro in Azienda**	Aumentato	Diminuito	NET*
Si	24%	17%	↑ +7
No	13%	20%	↓ -7

* Modifica o riorganizzazione strutturale o occasionale negli ultimi 2/3 anni

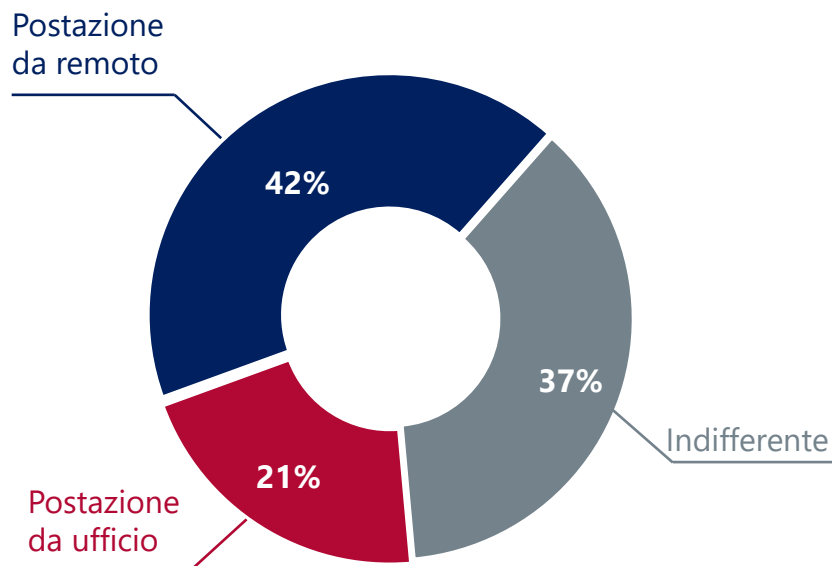
Il lavoro ibrido

Il primato del benessere e della funzionalità

Una quota rilevante di smart worker dichiara di preferire la postazione da remoto a quella in ufficio o non rileva differenze sostanziali, mentre solo uno su cinque trova più confortevole l'ufficio.

La preferenza per la postazione da remoto accomuna tutti i profili lavorativi, ma risulta più accentuata tra i 45-54enni, gli impiegati, i dipendenti delle imprese di grandi (oltre 250 addetti) e di medie dimensioni (20 – 49 addetti) e quelli che lavorano in Aziende che non hanno recentemente modificato gli spazi di lavoro in ufficio.

Tra la postazione da remoto e quella in ufficio quale preferisce complessivamente?



Fascia di età	Postazione da remoto
20-34	39%
35-44	41%
45-54	47%
55-65	42%

Classe di addetti	Postazione da remoto
10-19	32%
20-49	39%
50-99	33%
100-249	32%
250 e oltre	51%

Ruolo in Azienda	Postazione da remoto
Direttore / Dirigente	33%
Quadro	37%
Impiegato / Addetto	48%

Interventi recenti sugli spazi di lavoro in Azienda*	Postazione da remoto
Si	41%
No	46%

Base: Lavoratore ibrido (920)

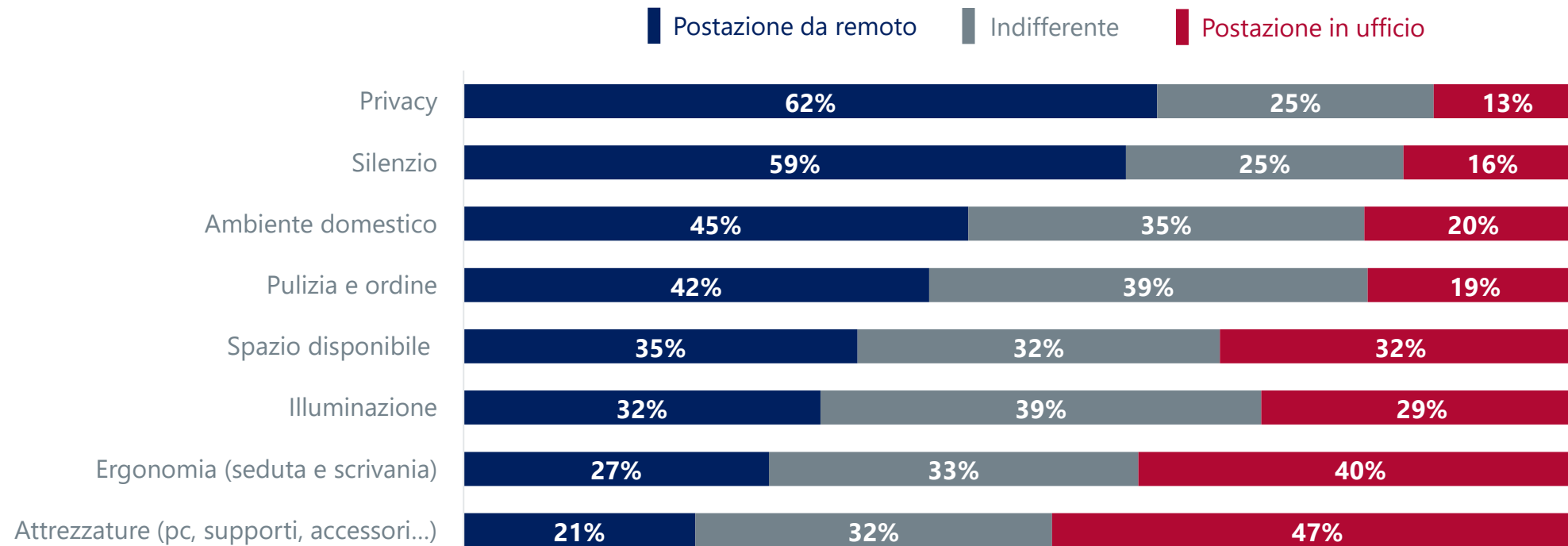
* Modifica o riorganizzazione strutturale o occasionale negli ultimi 2/3 anni

Il lavoro ibrido

Ma ogni ambiente ha i suoi vantaggi

I principali vantaggi delle postazioni da remoto sono la maggiore privacy e silenziosità e, in seconda istanza, la qualità dell'ambiente, la temperatura, la pulizia e l'ordine. Su illuminazione e spazio disponibile le differenze tra le due modalità di lavoro risultano contenute, mentre **l'ufficio offre condizioni di lavoro migliori sugli aspetti strutturali della postazione** (ergonomia e dotazione di attrezzature).

Tra la postazione da remoto e quella in ufficio quale preferisce complessivamente?



Base: Lavoratore ibrido (920)

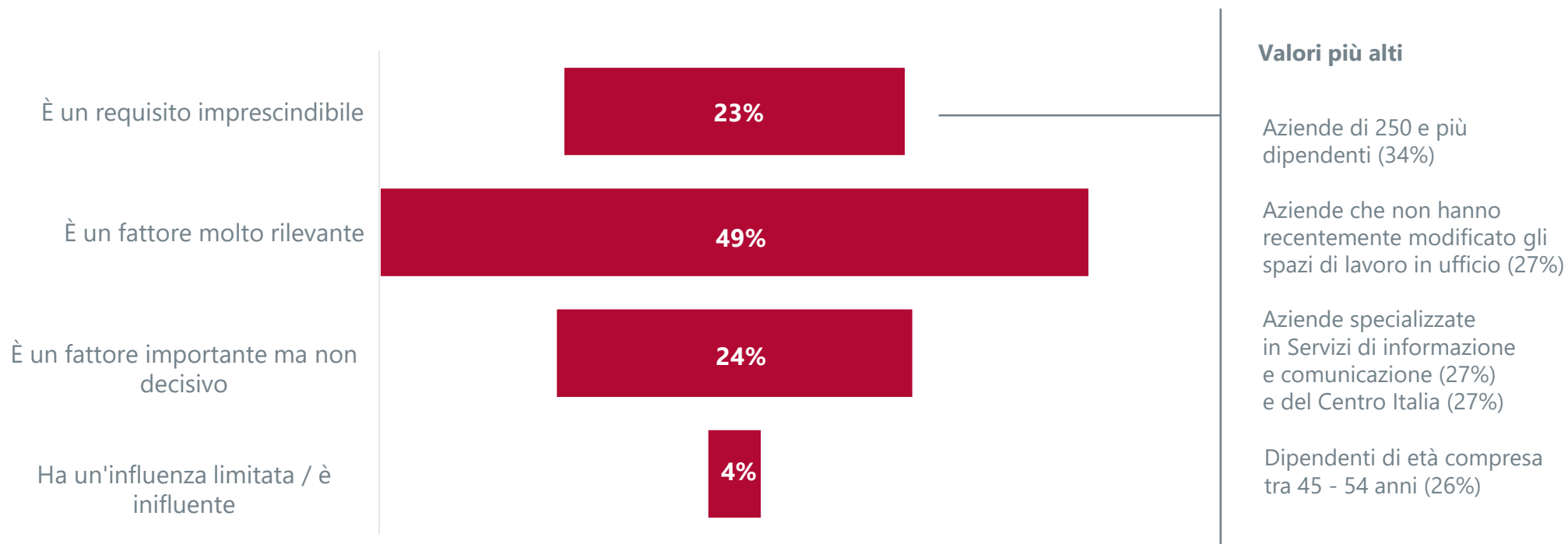
Il lavoro ibrido

Da plus a requisito

Per chi è in smartworking, **la possibilità di lavorare da remoto assume un ruolo quanto meno importante sul piano professionale e non di rado** (un lavoratore da remoto su quattro) **è un requisito imprescindibile.**

La percentuale di dipendenti particolarmente legati al lavoro ibrido cresce sensibilmente nelle Aziende di grandi dimensioni, attive nei Servizi di informazione e comunicazione, localizzate nel Centro Italia e che non hanno modificato di recente gli spazi di lavoro in ufficio; lo stesso vale per i lavoratori nella fascia d'età 45-54 anni.

Quanto è importante per lei la possibilità di lavorare in modalità ibrida nelle sue attuali scelte professionali?



Base: Lavoratore ibrido (920)

7. Come cambia il mercato

Investimenti office

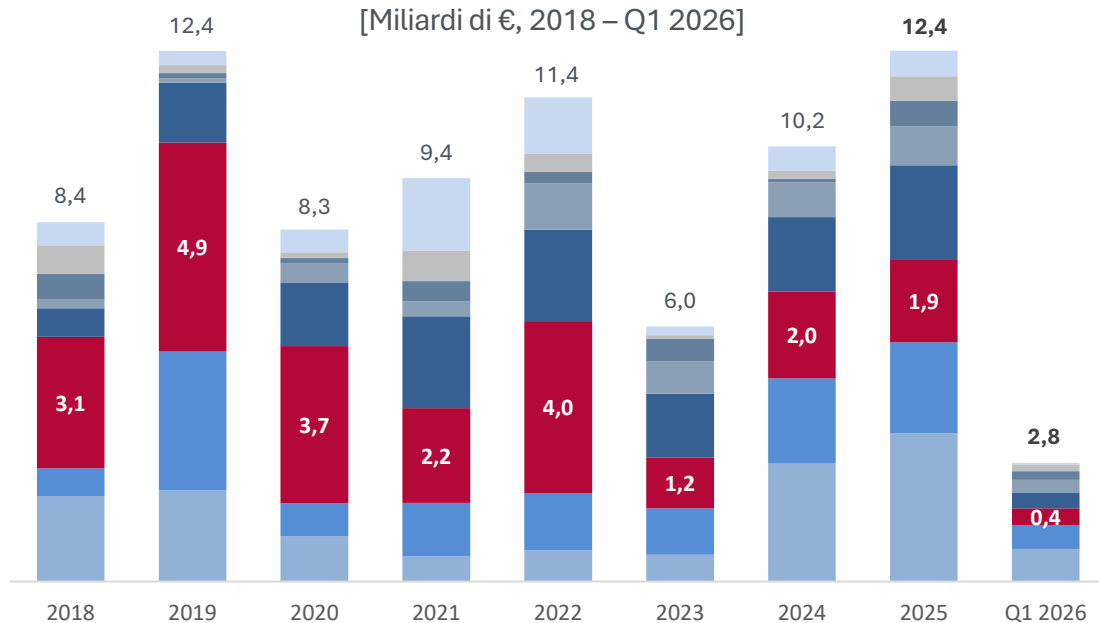
PESO DELLE ASSET CLASS E FOCUS SUL COMPARTO LIVING

Se la pandemia ha rappresentato un punto di svolta trasversale per diverse asset class, è proprio **nel segmento Office che il cambiamento si è manifestato in modo più evidente e immediato, ridefinendo strutturalmente le modalità di utilizzo e concezione degli spazi di lavoro da parte di aziende e occupier, con conseguenti impatti sulle strategie degli investitori.**

Da pilastro centrale nelle strategie di asset allocation, con un'incidenza media compresa tra il 35% e il 45% del totale investito, a seguito della crisi sanitaria, l'introduzione e la progressiva diffusione del lavoro ibrido, unitamente alla rapida espansione dell'e-commerce e al mutamento delle abitudini di consumo in Italia (che hanno favorito una significativa crescita del comparto logistico) ne hanno determinato un ridimensionamento del peso relativo (con una quota stabilizzatasi intorno al 15% del totale investito). Indicativo è il dato di crescita degli investimenti negli ultimi 12 mesi: +18% totale rispetto un -12% per il comparto l'Office.

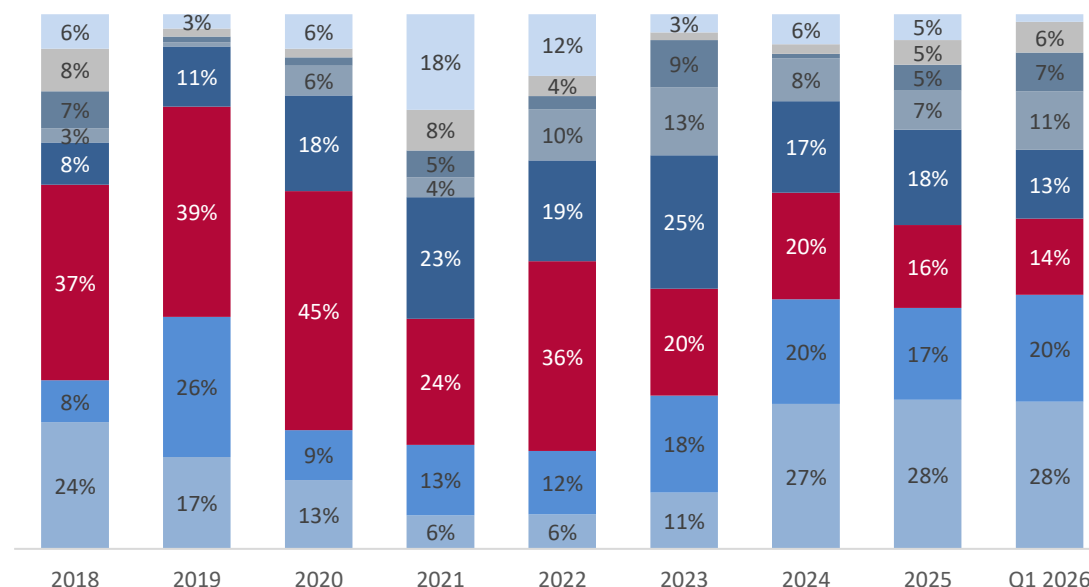
VOLUMI INVESTITI PER ASSET CLASS

[Miliardi di €, 2018 – Q1 2026]



VOLUMI INVESTITI PER ASSET CLASS

[Miliardi di €, 2018 – Q1 2026]



■ Retail
 ■ Hospitality
 ■ Office
 ■ Industrial/Logistics
 ■ Living
 ■ Healthcare
 ■ Alternative
 ■ Mixed use

Certificazioni

NON SOLO SOSTENIBILITA'

LEED

(Leadership in Energy and Environmental Design)

È uno dei principali standard riconosciuti a livello mondiale (certificazione Certified, Silver, Gold e Platinum) per valutare la sostenibilità, efficienza energetica, consumo delle risorse, qualità degli ambienti ed impatto ambientale di un edificio.

È una leva strategica per accrescerne il valore, ridurre i costi operativi e rispondere alle crescenti richieste di efficienza, qualità e trasparenza nel settore immobiliare.

BREEAM

(Building Research Establishment Environmental Assessment Method)

È un sistema internazionale ma fortemente presente in Italia, che valuta la sostenibilità degli edifici lungo tutto il loro ciclo di vita con livelli da Pass ad Outstanding.

Viene applicato a nuove costruzioni, edifici esistenti e ristrutturazioni basandosi su criteri come energia, benessere, materiali, acqua, trasporti, rifiuti ed impatto ambientale.

WIREScore

Valuta la connettività digitale e resilienza degli edifici attraverso un'analisi tecnica di rete, infrastruttura e sicurezza. I livelli, da Certified a Platinum, misurano aspetti come esperienza degli utenti, affidabilità, scelta dei fornitori, predisposizione futura e sicurezza.

Viene applicato a immobili commerciali e residenziali, aumentandone il valore di mercato. Il processo prevede la registrazione del progetto e revisione tecnica, spesso utilizzato insieme a certificazioni come LEED.

WELL

(Well Building Standard)

È un protocollo internazionale incentrato su salute e benessere delle persone negli edifici. Analizza fattori come qualità dell'aria e acqua, confort termico e acustico, alimentazione, attività fisica e benessere psicologico.

Si basa su diverse aree di valutazione con livelli da Bronze a Platinum, con l'intento di migliorare la qualità degli ambienti ed il benessere degli occupanti, favorendo le condizioni di vita, produttività e comfort.

NET ZERO

Le principali certificazioni del Net Zero si basano su standard internazionali come la neutralità carbonica, monitoraggio dei gas serra e la Science Based Target Initiative che definisce metodologie per il calcolo delle emissioni e la fissazione di target di riduzione. A questi si aggiungono la Carbon footprint e la gestione energetica che supportano la misurazione e riduzione delle emissioni.

Il percorso Net Zero prevede la misurazione, definizione di obiettivi e strategie di riduzione.

C2C

(Cradle to cradle)

È lo standard globale che valuta la sostenibilità di prodotti sicuri, circolari e responsabili. Si tratta di un approccio olistico che analizza la sicurezza dei materiali, uso di energie rinnovabili, gestione dell'acqua e responsabilità sociali (livelli da Bronze a Platinum) coinvolgendo l'intera filiera produttiva; è orientato all'eliminazione di sostanze nocive e riutilizzo dei materiali.

È compatibile con gli standard BREEAM e LEED.

Differenze tra le principali certificazioni

SOSTENIBILITÀ, BENESSERE, TECNOLOGIA. EMISSIONI E CIRCOLARITÀ NEL MIRINO DEI TENANT E DEGLI INVESTITORI

- **LEED:** valuta la sostenibilità complessiva dell'**edificio** (energia, materiali, ambiente interno, impatti) e ne certifica la performance ambientale generale.
- **BREEAM:** simile a LEED ma più orientato al **ciclo di vita completo dell'edificio**, con valutazione più dettagliata di processi, gestione e impatti.
- **WiredScore:** non riguarda la sostenibilità ambientale ma la **connettività digitale e infrastruttura tecnologica** degli edifici.
- **WELL:** si concentra non sull'edificio in sé ma sulle **persone**, misurando salute, comfort e benessere degli occupanti.
- **Net Zero:** non è una certificazione unica ma un **insieme di standard e strategie** per ridurre e compensare le emissioni fino alla neutralità carbonica.
- **Cradle to Cradle (C2C):** riguarda soprattutto i **prodotti e materiali**, valutandone la circolarità, sicurezza e possibilità di riutilizzo continuo.

In breve:

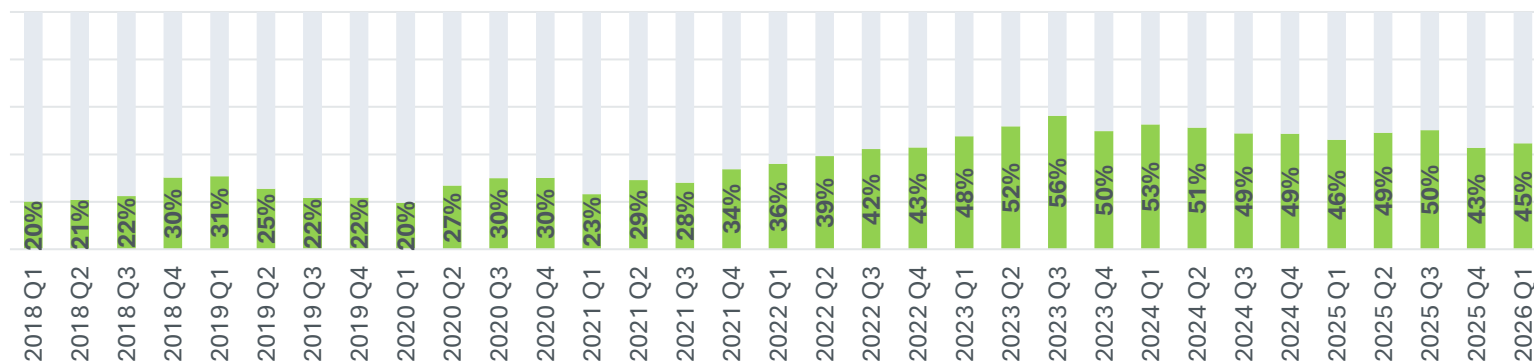
- LEED/BREEAM → edificio e sostenibilità ambientale
- WELL → benessere delle persone
- WiredScore → tecnologia e connettività
- Net Zero → emissioni e carbon neutrality
- C2C → materiali e economia circolare

Come è cambiata la vacancy

IMMOBILI DIREZIONALI SEMPRE PIÙ GREEN E ORIENTATI AL BENESSERE DEI LAVORATORI

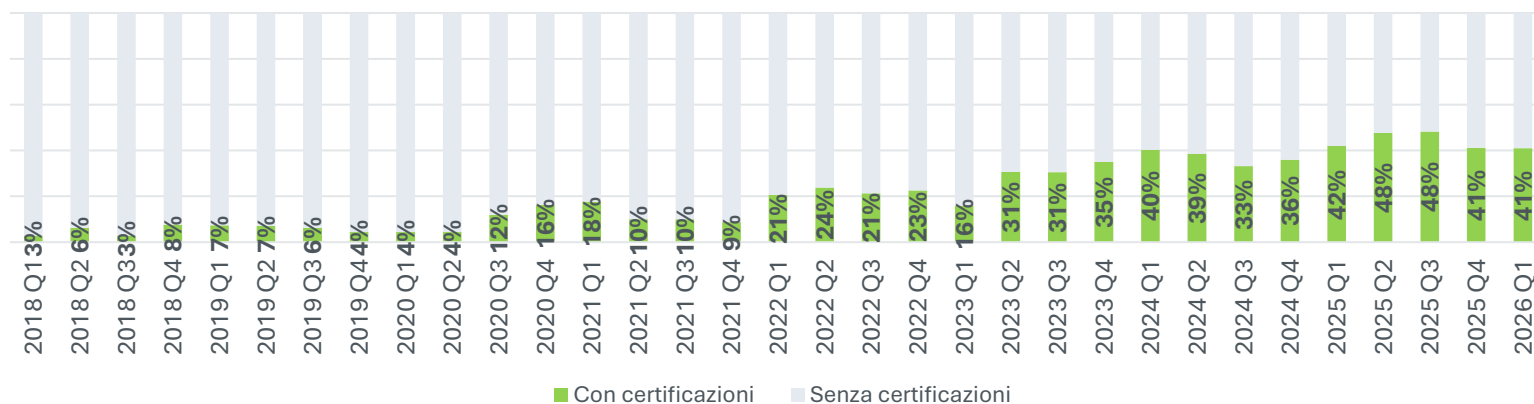
Vacancy con o senza certificazioni - Milano

[% , 2018-Q1 2026]



Vacancy con o senza certificazioni - Roma

[% , 2018-Q1 2026]



L'attenzione delle aziende verso la qualità degli spazi direzionali è cresciuta significativamente negli ultimi anni, favorendo un incremento degli investimenti destinati alla **riqualificazione degli immobili e al conseguimento di certificazioni di sostenibilità e qualità.**

In questo contesto, i principali mercati direzionali italiani, **Milano e Roma**, hanno rappresentato le **principali vetrine di tale evoluzione**, arrivando a immettere sul mercato nell'ultimo anno circa il 45% delle superfici con certificazione già ottenuta o in fase di certificazione.

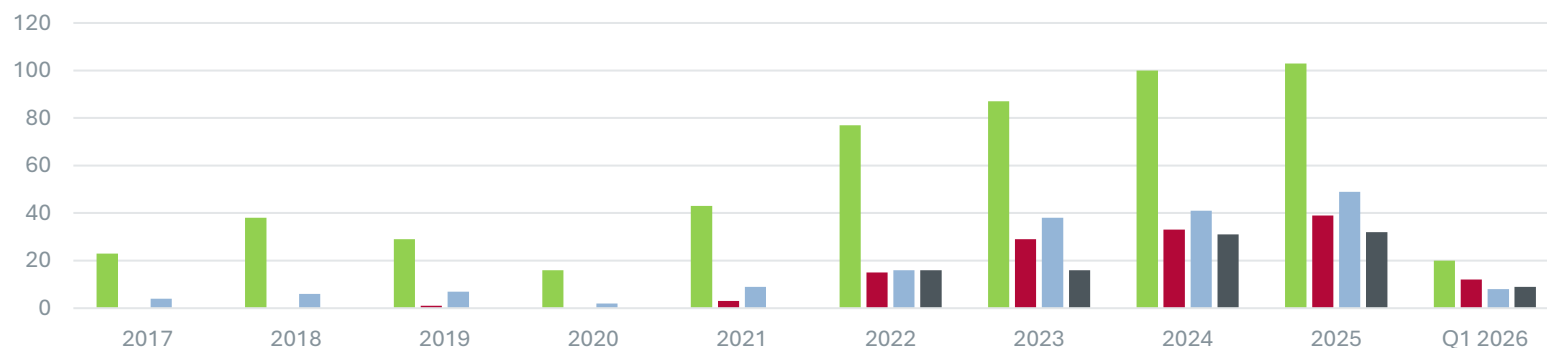
Come evidenziato dai grafici, sebbene questo trend abbia avuto origine nel mercato milanese, anche Roma, pur con una partenza più graduale, ha progressivamente colmato il divario, attestandosi oggi su livelli comparabili a quelli del capoluogo lombardo.

I conduttori scelgono sempre più il benessere

NUOVI CONTRATTI E CERTIFICAZIONI SEMPRE PIÙ COLLEGATI

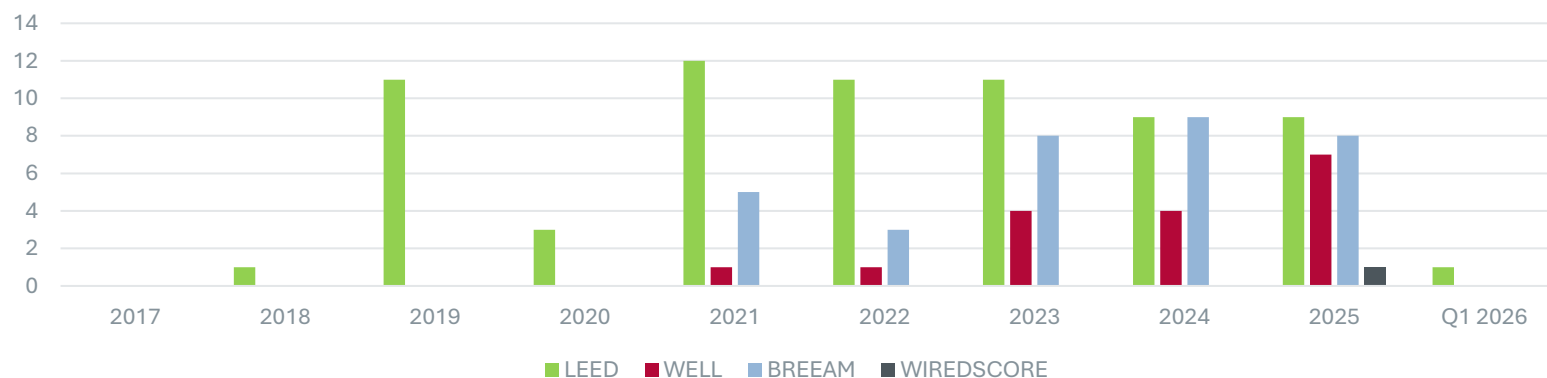
Numero di nuovi contratti di locazione office con certificazione

[Milano, 2017-Q1 2026]



Numero di nuovi contratti di locazione office con certificazione

[Roma, 2017-Q1 2026]



Le prime certificazioni attivate riguardano i temi della sostenibilità ambientale (Leed) e del ciclo di vita dell'edificio (Breeam), seguite da una crescita progressiva, a partire dal 2021, delle certificazioni Well (benessere e comfort delle persone) e, in misura minore e prevalentemente a Milano, della WiredScore (connettività digitale).

La certificazione Leed risulta la più diffusa in entrambe le città, ma con dinamiche differenti: a Roma si osservano due picchi nel periodo pre e post pandemia, seguiti da una progressiva diversificazione delle certificazioni attivate; a Milano, invece, dal 2021 emerge un trend di crescita costante della Leed accompagnato da un incremento parallelo delle altre certificazioni di sostenibilità ESG.

Nonostante questa evoluzione, le locazioni prive di certificazione restano prevalenti, soprattutto a Roma: gli immobili non certificati rappresentano circa l'85% del totale nel mercato romano, contro il 65% a Milano. Di conseguenza, l'incidenza delle locazioni certificate è più elevata a Milano (35% del totale annuo) rispetto a Roma (15%).

I settori che ricercano le certificazioni

GRANDI SOCIETÀ INTERNAZIONALI E TECNOLOGICHE SEMPRE PIÙ ATTENTE ALLE CERTIFICAZIONI

Negli ultimi anni alcuni comparti si sono distinti per una **maggiore attenzione alle certificazioni dei propri uffici**. In termini assoluti, **i settori Tech & IT, Banking & Finance, Manufacturing, Farmaceutico & Healthcare e della Consulenza e dei Servizi** hanno trainato questo mercato. Considerando invece l'incidenza dei nuovi contratti di locazione di immobili certificati sul totale delle nuove locazioni, emergono i comparti E-commerce & Portali, Food & Beverage e Utilities. Tale dinamica evidenzia una **maggiore sensibilità di alcuni settori ai temi ESG, della sostenibilità e del benessere dei dipendenti, spesso associata a organizzazioni di dimensioni più rilevanti e a una maggiore flessibilità rispetto alla centralità della location**.

TOP 10 SETTORI PER N. DI NUOVI CONTRATTI DI LOCAZIONE CON CERTIFICAZIONE [Milano e Roma, 2021 – Q1 2026]

Settore	% dei contratti con certificazione sul totale
1 Tech & IT	10%
2 Banking & Finance	9%
3 Manufacturing	9%
4 Farmaceutico & Healthcare	8%
5 Consulenza	7%
6 Business & Services	6%
7 Utilities	6%
8 Commercio	4%
9 Media & Marketing	3%
10 Real Estate	3%

I top 10 settori rappresentano il 64% del totale dei nuovi contratti certificati nel periodo 2021-Q1 2026.

TOP 10 SETTORI PER % NUOVI CONTRATTI DI LOCAZIONE CON CERTIFICAZIONE SUL TOTALE [Milano e Roma, 2021 – Q1 2026]

Settore	% contratti con certificazione	% contratti senza certificazione
1 E-commerce & Portali	50%	50%
2 Food & Beverage	36%	64%
3 Farmaceutico & Healthcare	34%	66%
4 Utilities	34%	66%
5 Commercio	33%	68%
6 Manufacturing	32%	68%
7 Tech & IT	31%	69%
8 Co-working	29%	71%
9 Consulenza	29%	71%
10 Business & Services	28%	72%

Come sarà l'esperienza del lavoro di domani?

UN CONTESTO CHE CAMBIA

Il dibattito tra ritorno in ufficio e modelli di estrema flessibilità può essere affrontato spostando l'attenzione dalla domanda "dove lavorare?" a "**Come lavorare?**", da "Quale modello di lavoro?" a "**Quale esperienza lavorativa?**".

Come evidenziato dalla ricerca, la **progettazione degli spazi** rappresenta una leva importante per supportare le modalità di lavoro adottate e migliorare l'esperienza e la produttività delle persone.

Collaborazione, connettività, innovazione, mentorship e sviluppo delle competenze sono elementi chiave che contribuiscono sia alle performance, sia alla capacità delle organizzazioni di adattarsi ai cambiamenti.

L'**evoluzione** degli spazi può assumere forme diverse. L'adozione di modelli come lo smart working, le postazioni condivise o l'Activity Based Working può favorire un utilizzo più efficiente e inclusivo degli ambienti, consentendo una migliore ottimizzazione delle superfici e dei relativi costi di gestione.

L'**efficienza** degli spazi può inoltre generare **benefici ambientali**. Soluzioni riconducibili all'approccio smart building e l'applicazione di criteri di sostenibilità consentono infatti di ridurre i consumi energetici e le emissioni di CO₂.



Come sarà l'esperienza del lavoro di domani?

LA METODOLOGIA

Gli uffici tradizionali rispondono sempre meno alle esigenze delle modalità di lavoro contemporanee.

Organizzare gli spazi in funzione delle attività svolte e dei bisogni delle persone, attraverso una pluralità di worksetting, può contribuire a migliorare produttività, **benessere e qualità** dell'esperienza lavorativa.

Illuminazione, temperatura, acustica, ergonomia e biofilia incidono infatti sul **comfort** e sull'efficacia degli ambienti, favorendo la creazione di **spazi più accoglienti e funzionali**.



Uffici AON Roma - progetto Il Prisma



Uffici Globant Milano - progetto Il Prisma

Ambienti coerenti con l'identità aziendale possono rafforzare il senso di appartenenza e coinvolgimento delle persone e favorire la collaborazione.

In un contesto sempre più competitivo, **l'esperienza lavorativa**, che integra organizzazione, cultura, spazio e tecnologia, è oggi un elemento sempre più centrale nell'**attrarre e trattenere i talenti**.

Chiedici di più



CONOSCERE RESEARCH & DATA INTELLIGENCE

L'obiettivo è rafforzare l'analisi dei dati per guidare le decisioni strategiche del Gruppo e dei suoi stakeholder. La struttura è accessibile a enti e investitori tramite **formule on-demand**, con analisi di mercato personalizzabili in base alle esigenze dei clienti.

Grazie a rilevazioni continue, l'Osservatorio fornisce una lettura sempre aggiornata delle condizioni abitative e delle preferenze del pubblico. Monitorando costantemente i trend emergenti, trasforma i dati in insight operativi per interpretare l'evoluzione del settore.



ANALIZZARE ADVISORY

L'obiettivo è la valorizzazione del patrimonio attraverso l'individuazione degli usi che, tra quelli tecnicamente e legalmente possibili, conferiscano alla proprietà il massimo valore. Patrigest realizza un check-up completo per valutare lo **stato di salute degli asset**, elaborando action plan mirati a massimizzare il rendimento nel tempo. Una sfida centrale è il recupero degli immobili in difficoltà: tramite una consulenza indipendente e pratica, vengono studiati nuovi mercati e usi alternativi per trasformare asset critici in opportunità. In sintesi, l'obiettivo è la valorizzazione basata su strategie su misura e scelte informate per ogni scenario immobiliare.



VALUTARE VALUATION

L'obiettivo è fornire valutazioni rigorose e analisi dei dati avanzate per guidare le decisioni strategiche del Gruppo e dei suoi stakeholder. In qualità di Esperto Indipendente per SGR e SICAF, operiamo con precisione su operazioni complesse: dalle ristrutturazioni del debito e finanziamenti "Corporate" alle perizie ex art. 2465, garantendo piena compliance ai fini IVASS. Monitoriamo costantemente asset critici come NPL, UTP e operazioni di crowdfunding, trasformando rilevazioni continue in insight.

Grazie alla partnership strategica con **Fon Valuation Services**, Patrigest estende questa eccellenza **nell'advisory e nella valuation anche all'estero.**

Team

Research & Data Intelligence

Giulia Sanna

Deputy Head of Research & Data Intelligence

gsanna@patrigest.it

Alessia Motti

Research Analyst

amotti@patrigest.it

Francesco Cosentino

Research Analyst

fcosentino@patrigest.it

Ilario Ambrosini

Research Analyst

iambrosini@patrigest.it

COORDINAMENTO SCIENTIFICO

Luca Dondi dall'Orologio

Amministratore Delegato

Il presente report è fornito esclusivamente a fini informativi e non può essere utilizzato quale base per negoziazioni o operazioni senza il supporto di consulenti professionali qualificati. Pur avendo verificato le informazioni contenute, Patrigest S.p.A. non rilascia alcuna dichiarazione o garanzia, espressa o implicita, in merito alla loro accuratezza, completezza o veridicità, e declina ogni responsabilità per eventuali danni, diretti o indiretti, derivanti dall'uso del report o delle informazioni in esso contenute. È vietata la riproduzione, totale o parziale, nonché qualsiasi utilizzo o citazione del report in altre pubblicazioni senza il preventivo consenso scritto di Patrigest S.p.A.



Allegati

Campione d'indagine

Obiettivo dello studio

Il Workplace & Employees Needs Monitor nasce con l'obiettivo di comprendere come i cambiamenti tecnologici, organizzativi e culturali stiano trasformando il lavoro nel settore dei servizi e influenzando l'esperienza quotidiana dei dipendenti. Il monitor analizza il rapporto tra persone, modalità operative e spazi di lavoro, con particolare attenzione agli effetti che questi elementi hanno sul benessere, sulla soddisfazione e sulla qualità della vita lavorativa.

Un focus centrale riguarda l'evoluzione delle modalità di lavoro e delle esigenze professionali. La diffusione del lavoro ibrido, la crescente digitalizzazione e la richiesta di maggiore flessibilità hanno modificato il modo di vivere l'ufficio e di organizzare le attività. Il monitor si propone quindi di rilevare i nuovi bisogni dei lavoratori e di valutare quanto gli ambienti aziendali siano adeguati rispetto a comfort, ergonomia, tecnologie, spazi collaborativi e aree dedicate alla concentrazione o al relax.

Infine, il WP&EN Monitor intende approfondire i fattori che rafforzano il coinvolgimento e il senso di appartenenza dei dipendenti. Oltre agli spazi fisici, vengono considerati il clima aziendale, la qualità delle relazioni interne, le opportunità di crescita, la formazione e i servizi di welfare. L'obiettivo è offrire alle aziende strumenti utili per progettare modelli di lavoro più inclusivi, sostenibili e capaci di attrarre e trattenere i talenti nel lungo periodo.

Metodologia

Target



Dipendenti in Aziende
con più di 10 addetti

Esclusi gli imprenditori, i soci o titolari di Azienda, lavoratori full-remote o occupati nei settori agricoltura, commercio, alloggio, ristorazione, istruzione, sanità e attività di intrattenimento.

Numerosità campionaria



2.000 interviste

Approccio



Panel on-line
(CAWI)

Periodo di rilevazione



Marzo 2026

Profilo campionario



Caratteristiche individuali

Genere		Modalità di lavoro	
Uomo	67%	Esclusivamente in sede	54%
Donna	33%	Ibrido	46%
Totale	100%	Totale	100%

Fascia di età		Ruolo in Azienda	
20-34	20%	Direttore / Dirigente	20%
35-44	33%	Quadro	20%
45-54	28%	Impiegato / Addetto	60%
55-65	19%	Totale	100%
Totale	100%		



Caratteristiche aziendali

Settore di attività		Localizzazione geografica	
Attività manifatturiera e servizi di pubblica utilità	26%	Nord Ovest	37%
Attività finanziarie, assicurative e immobiliari	20%	Nord Est	18%
Servizi di informazione e comunicazione	20%	Centro	23%
Trasporto e magazzinaggio	16%	Mezzogiorno	22%
Attività professionali, scientifiche e tecniche	18%	Totale	100%
Totale	100%		

Classe di addetti	
10-19	11%
20-49	13%
50-99	15%
100-249	17%
250 e oltre	44%
Totale	100%

Ambito territoriale	
Locale / Nazionale	73%
Internazionale	27%
Totale	100%

Base: Totale campione (2.000)