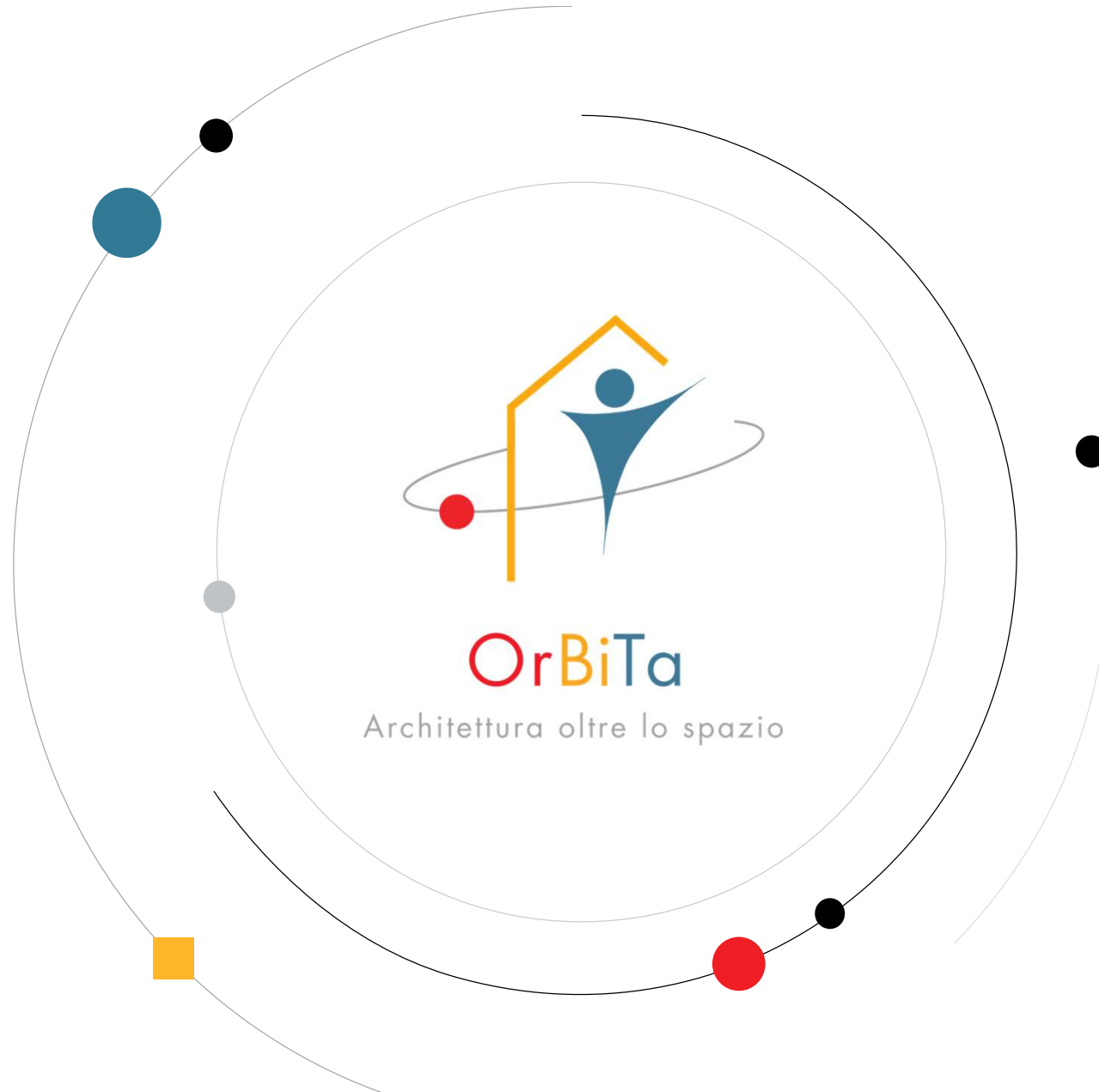






COME MIGLIORARE IL BENESSERE AZIENDALE TRAMITE GLI SPAZI DI LAVORO



Pensare con le mani__

ARCHITETTURA

RISORSE UMANE

COMUNICAZIONE

Amiamo **conoscere** le realtà con cui collaboriamo,
disegnare spazi e
raccontare le storie di chi le vivrà.

Abbiamo a cuore il benessere delle persone nello spazio.





LUCA ORNAGHI____

Design Facilitator e Co-Founder

- ✓ Manager di team e di sviluppo del pensiero creativo
- ✓ HR Senior partner di Expo Milano 2015
- ✓ Esperto nei processi di Design Thinking
- ✓ Certificazioni: cut-e (an Aon company), Hogan, LEGO® SERIOUS PLAY®
Method: MRG, CEB-SHL, Giunti O.S., Hogrefe
- ✓ Pubblicazioni:
 - "Competenze trasversali: un modello per lo sviluppo e la performance organizzativa", Sviluppo & Organizzazione di Este Editore
 - "La validità predittiva degli Assessment Centre: un'esperienza sul campo", Qi, il magazine online di Hogrefe Editore



ROBERTO BIANCHI____

Architetto e Co-Founder

- ✓ Collaborazione con svariati studi di Architettura: ad esempio lo Studio Finzi di Milano
- ✓ Conoscenze e sperimentazioni in campo tecnologico e strutturale
- ✓ Riqualificazioni di edifici pubblici, privati e aziendali per progetti di micro media e macro dimensione
- ✓ Collaborazioni per progetti e assistenza a lavori di edifici di carattere storico, culturale, urbanistico e di valenza paesaggistica
- ✓ Appassionato al design, allo studio delle luci, dei colori e alla scelta dei materiali fino al disegno del dettaglio d'arredo
- ✓ Insegnamento Universitario al fianco del Prof. Vito Finzi

Oltre lo spazio____

La realtà di Orbita intreccia il mondo dell'**Architettura**, delle **Risorse Umane** e della **Comunicazione** in un unico ecosistema esplorando oltre i confini di spazio, relazione e narrazione.

In Orbita “pensiamo con le mani” e siamo artigianali nei dettagli.

Ogni nostro progetto è intessuto con cura, passione, esperienza e professionalità ed è pensato e disegnato su misura con l'attenzione di un atelier.

Orbita affianca, guida, sostiene, accompagna con una spinta gentile e orienta nella mappa delle idee.





Gli spazi di lavoro **non sono contenitori neutri**, ma **strumenti strategici** capaci di rendere visibili e concreti **mission, vision e valori aziendali**.



Questo webinar esplora come
Architettura e Design possano favorire
appartenenza, benessere,
collaborazione e qualità delle relazioni
professionali, incidendo direttamente
su **comunicazione, feedback e**
motivazione dei team di lavoro.

Attraverso un approccio integrato tra teoria, casi applicativi e strumenti operativi, vengono fornite **indicazioni pratiche** per:

- o progettare **ambienti inclusivi, stimolanti e coerenti con l'identità aziendale.**
- o acquisire chiavi di lettura e buone pratiche immediatamente applicabili per **migliorare la qualità della vita lavorativa, le relazioni, ridurre lo stress e promuovere un dialogo autentico** tra ruoli e competenze.



Lo spazio è visto come leva di **benessere organizzativo**.

La riduzione dello stress da lavoro-correlato è ottenibile attraverso **ambienti che generano energia, relazione e ingaggio**.



Lo stress è oggi una delle principali **criticità organizzative**

Dati chiave:

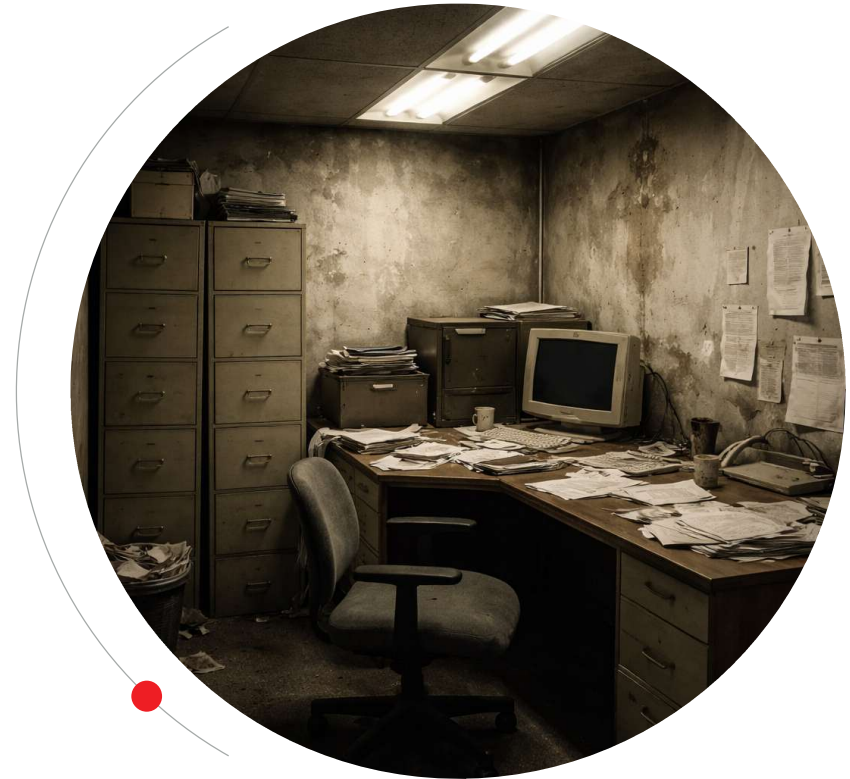
L'OMS identifica i rischi psicosociali come una delle principali minacce alla salute nei luoghi di lavoro.

Ansia e depressione causano ogni anno **la perdita di circa 12 miliardi di giornate lavorative nel mondo.**

Il costo stimato in termini di perdita di produttività **supera 1 trilione di dollari all'anno.**

Principali fattori di **stress**

- sovraccarico cognitivo
- pressione continua
- mancanza di controllo
- isolamento relazionale
- ambienti fisici inadeguati
- assenza di spazi rigenerativi



Gli spazi non sono neutrali

Lo spazio influenza:

- energia mentale
- qualità delle relazioni
- concentrazione
- percezione di sicurezza
- collaborazione
- appartenenza



Lo spazio non ospita soltanto il lavoro, ma contribuisce a modellare il modo in cui le persone pensano, collaborano e si sentono, poiché CONTRIBUISCE ALL'ESPRESSIONE DEI COMPORTAMENTI ORGANIZZATIVI E QUINDI AL RACCONTO DELL'IDENTITA' AZIENDALE E DELLA SUA PROPOSTA DI VALORE.

L'World Health Organization definisce la salute come:

“uno stato di **completo benessere fisico, mentale e sociale** e non semplice assenza di malattia.”

Il benessere non dipende soltanto da:

- welfare
- benefit
- processi HR

Ma anche da:

- qualità degli ambienti
- esperienza quotidiana
- relazioni abilitate dagli spazi
- possibilità di recupero cognitivo ed emotivo



Cosa riduce concretamente lo stress:

Luce naturale

- migliora attenzione e qualità del sonno
- riduce affaticamento mentale

Acustica e rumore

- il rumore costante aumenta il carico cognitivo
- riduce concentrazione e recupero mentale

Qualità dell'aria

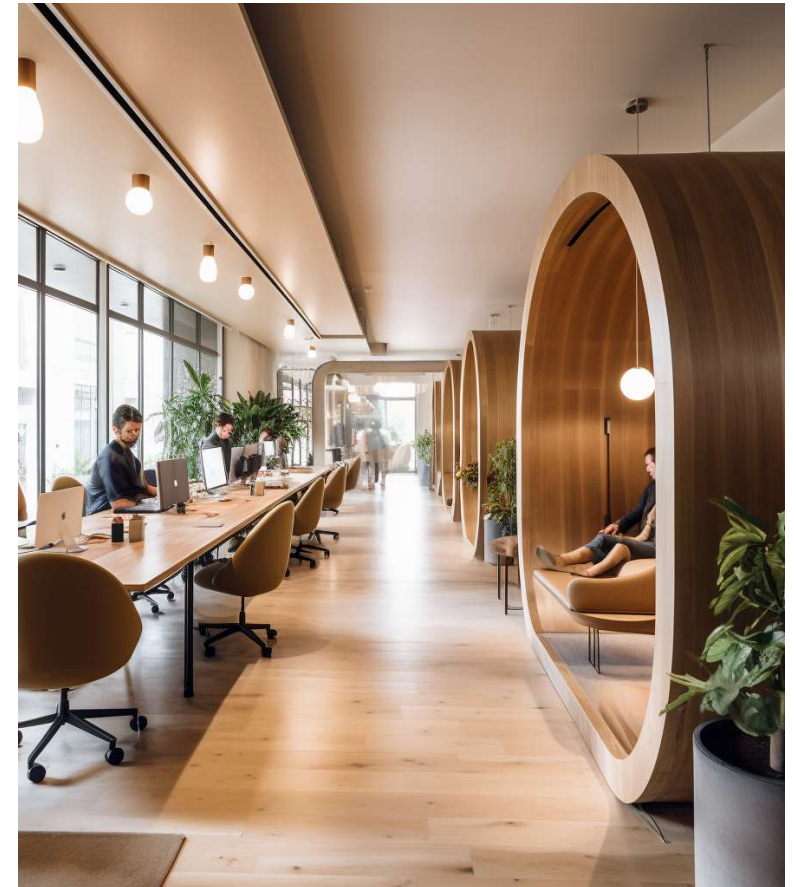
- incide su energia, lucidità e produttività

Elementi naturali (biofilia)

- riducono stress percepito e affaticamento cognitivo
- migliorano il recupero attentivo

Ergonomia e comfort

- aumentano percezione di controllo e benessere





Gli ambienti influenzano l'engagement

Uno spazio ben progettato favorisce:

- senso di **appartenenza**
- **sicurezza** psicologica
- **collaborazione** spontanea
- qualità delle **interazioni**
- **identificazione** culturale

Le persone tendono a restare più facilmente in organizzazioni che:

- generano **energia**
- facilitano **relazioni** sane
- offrono **esperienze** lavorative sostenibili



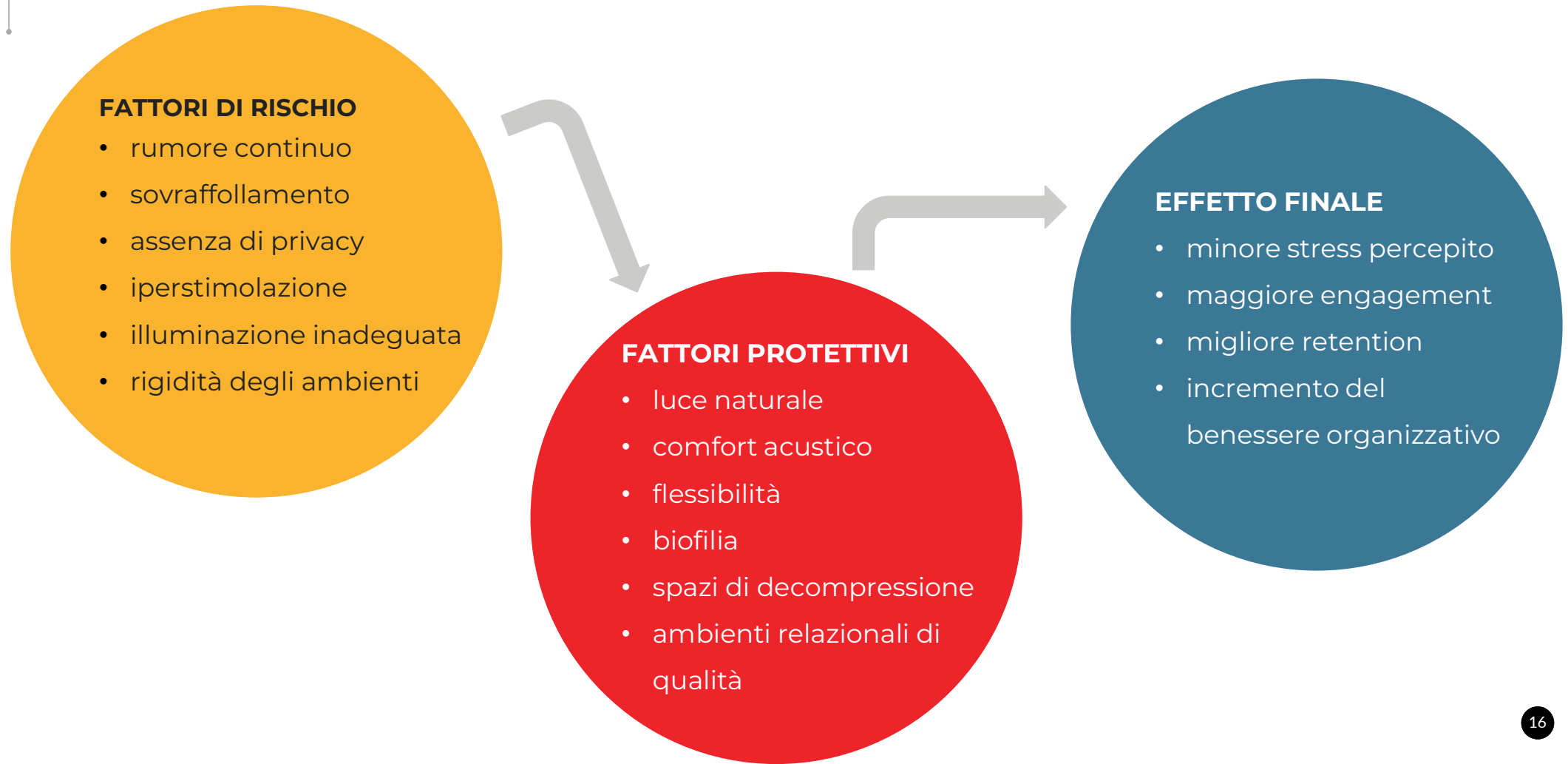
Lo spazio è una leva di retention.
Il workplace contemporaneo non è solo
funzionale: è esperienziale.

Gli ambienti influenzano:

- motivazione
- permanenza
- attrattività aziendale
- employer branding
- qualità percepita della cultura
organizzativa

“La **workplace experience** è diventata
parte integrante **dell’esperienza di
valore** offerta alle persone.”

Lo spazio come fattore protettivo



“Progettare spazi significa progettare esperienze organizzative.”

Il tema è sempre più rilevante anche nel contesto italiano

INAIL ha recentemente aggiornato la propria **metodologia di valutazione** del rischio da stress del lavoro-correlato, introducendo **nuove dimensioni** legate:

- al lavoro da remoto
- all'innovazione tecnologica
- al bilanciamento vita-lavoro

Questo aggiornamento evidenzia come:

- il rischio **psicosociale** sia oggi considerato un tema strutturale
- le modalità di lavoro contemporanee aumentino **complessità e pressione cognitiva**
- il **benessere organizzativo** richieda nuovi approcci sistemici



Il costo organizzativo del malessere

Il **benessere** non è solo un tema **individuale**.

Alcuni **effetti organizzativi** dello stress:

- aumento dell'assenteismo
- calo della concentrazione
- riduzione dell'engagement
- maggiore turnover
- incremento dell'affaticamento mentale



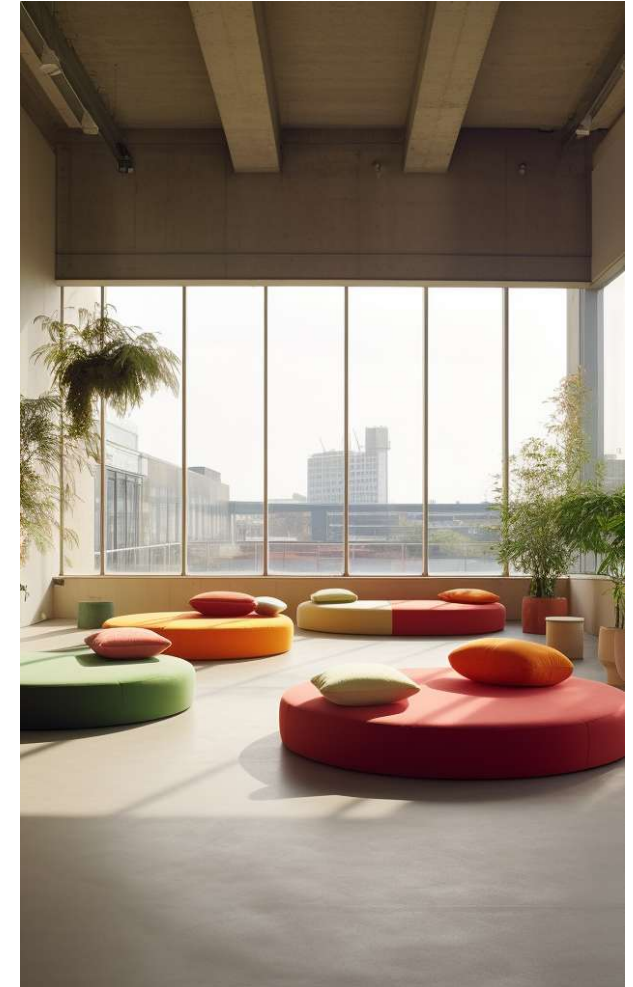
Nuovi rischi: lavoro da remoto e sovraccarico cognitivo

Le trasformazioni del lavoro stanno **cambiando i rischi**.

Secondo INAIL:

- il lavoro da **remoto**
 - l'**iperconnessione**
 - l'**innovazione** tecnologica
 - il **confine** sempre più fragile tra **vita privata e lavoro**
- sono oggi elementi che incidono sul rischio da stress da lavoro-correlato.

Per questo motivo **gli ambienti devono evolvere**: da semplici luoghi operativi a spazi capaci di **sostenere attenzione, recupero cognitivo e qualità relazionale**.



Spazi di lavoro come leva strategica di performance e ROI

“Parlare di spazio oggi **non significa parlare soltanto di comfort o estetica**. Significa **comprendere** come gli ambienti influenzino il **funzionamento delle persone** e, di conseguenza, la **qualità della performance organizzativa**.”

L'AMBIENTE IMPATTA:

- attenzione
- carico cognitivo
- regolazione emotiva
- qualità delle interazioni
- senso di controllo
- energia mentale



QUESTI ELEMENTI SONO DIRETTAMENTE CORRELATI A:

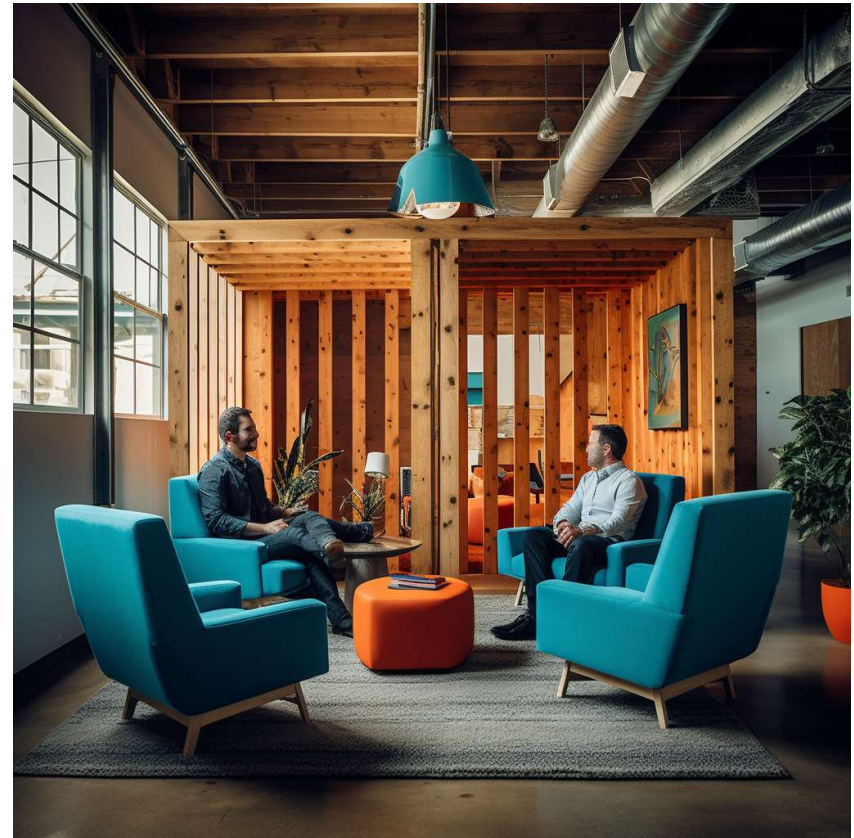
- produttività
- riduzione del turn-over/retention
- capacità decisionale
- collaborazione
- engagement

I KPI e gli spazi

Quando parliamo di KPI parliamo di indicatori chiave di performance: sono numeri che ci dicono, in modo oggettivo, se quello che stiamo facendo sta funzionando oppure no.

Nel nostro caso, i KPI legati agli spazi non sono solo metri quadri o costi per postazione, ma anche:

- quanto le persone riescono a concentrarsi
- quante interruzioni subiscono
- quanto si sentono ingaggiate
- quante decidono di restare o di andarsene (retention/turnover)
- quanto consiglierebbero l'azienda come posto di lavoro (eNPS).»



I KPI e gli spazi

L'eNPS significa:

Employee Net Promoter Score. È un indicatore usato per misurare: engagement, soddisfazione, appartenenza e probabilità che le persone parlino positivamente dell'azienda. Nasce dal più noto NPS usato nel marketing per i clienti.

Ai dipendenti viene chiesto:

“Quanto consiglieresti questa azienda come luogo in cui lavorare?”

Di solito con scala: da 0 a 10

Promotori (voto 9-10):

Persone molto coinvolte, motivate e ambasciatrici dell'azienda

Passivi (voto 7-8):

Persone neutrali.

Detrattori (voto 0-6):

Persone poco coinvolte frustrate a rischio turnover

Esempio:

n.dipendenti: 100

Promotori: 20 = 20%

Passivi: 30 = 30%

Detrattori: 50 = 50%

eNPS = 20% - 50% = -30%

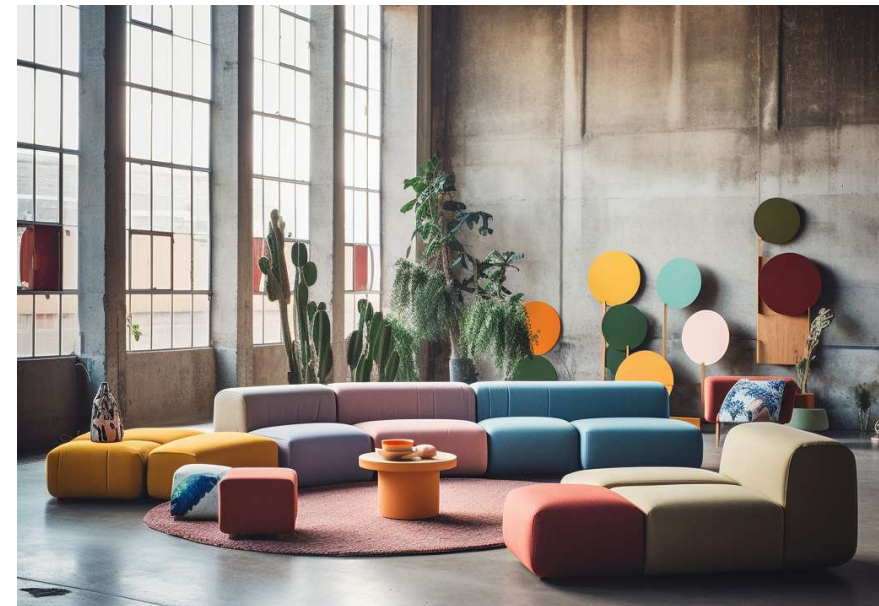
Formula

eNPS = % Promotori – % Detrattori

Come usare i KPI in azienda

1. Prima del progetto: misuriamo la situazione di partenza.
 - es. livello di rumore percepito, difficoltà di concentrazione, tasso di assenteismo, eNPS.
2. Progettiamo gli spazi lavorando su luce, acustica, biofilia, flessibilità, spazi di decompressione.
3. Dopo l'intervento, rimisuriamo gli stessi KPI:
 - sono aumentati focus e produttività percepita?
 - si sono ridotte le interruzioni?
 - è migliorato l'engagement?
 - si è ridotto il turnover?

In questo modo lo spazio non è più solo “bello”, ma diventa misurabile: vediamo nero su bianco che effetto ha sulle persone e sull'organizzazione



I KPI e il ROI

Se io miglioro uno specifico elemento di spazio miglioro un comportamento umano e ottengo un vantaggio di business.

Per esempio:

Luce naturale → focus → produttività

Se le persone riescono a concentrarsi meglio, fanno meno errori, chiudono le attività più velocemente: questo è tempo in più e costo in meno, quindi ROI.

Acustica → meno stress → migliore qualità decisionale

Un ambiente meno rumoroso significa meno affaticamento mentale: i manager e i team prendono decisioni più lucide, riducono i re-work e i conflitti. Anche questo si traduce in risparmio e maggiore efficacia.

Biofilia → recupero cognitivo → engagement

Spazi che aiutano a recuperare energia e attenzione riducono il logoramento e aumentano la voglia di restare in Azienda. Meno turnover significa meno costi di selezione e formazione.

Flessibilità → autonomia → retention

Se lo spazio permette a ciascuno di scegliere dove lavorare (focus, collaborazione, decompressione), le persone percepiscono più controllo e più fiducia. Questo aumenta la retention e riduce i costi legati alle uscite.

I KPI e il ROI

Quindi:

KPI = il termometro che ci dice se lo spazio sta migliorando davvero la vita delle persone.
ROI = la traduzione di quei miglioramenti in risultati economici e organizzativi per l'azienda.

SPACE		HUMAN IMPACT		BUSINESS IMPACT	
LUCE	➡	FOCUS	➡	PRODUTTIVITA'	
ACUSTICA	➡	RIDUZIONE DELLO STRESS	➡	QUALITA' DECISIONALE	
BIOFILIA	➡	RECUPERO COGNITIVO	➡	ENGAGEMENT	
FLESSIBILITA'	➡	AUTONOMIA	➡	RETENTION	

Cognitive Ergonomics

• **L'ergonomia cognitiva** è la disciplina che studia il modo in cui le persone percepiscono, comprendono, elaborano informazioni, prendono decisioni e interagiscono con strumenti, ambienti e sistemi di lavoro.

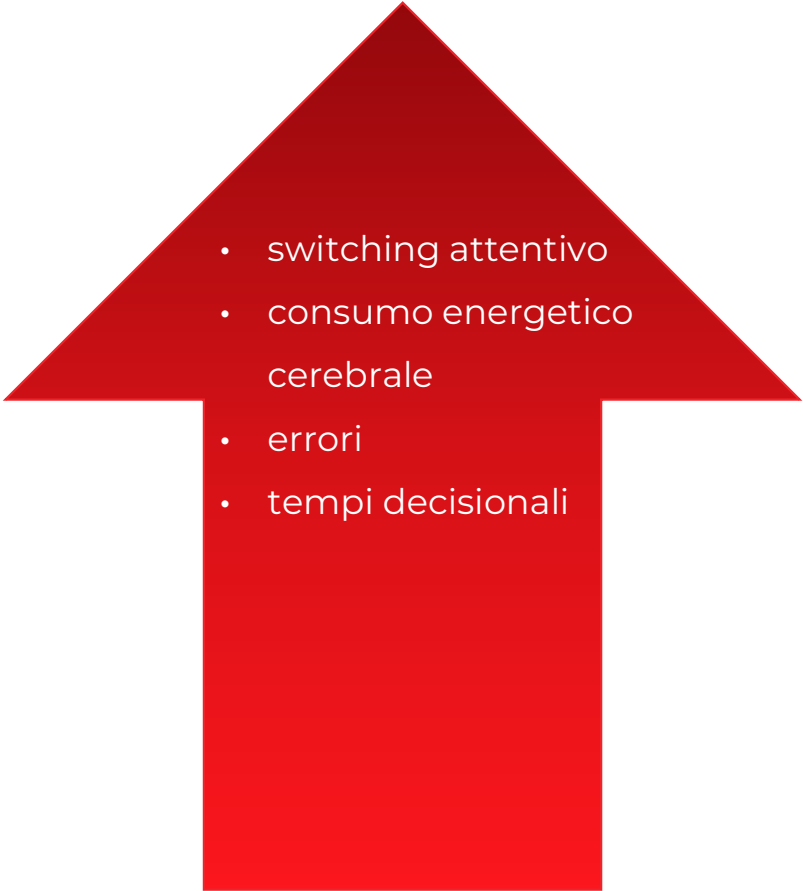
L'ergonomia cognitiva si concentra sui processi mentali e su come gli ambienti li influenzino attraverso:

- attenzione
- memoria di lavoro
- affaticamento mentale
- capacità decisionale
- gestione delle interruzioni

questo porta a **progettare spazi, processi e ambienti di lavoro compatibili con il modo in cui le persone pensano, apprendono, ricordano e prendono decisioni.**



Esempio

- 
- switching attentivo
 - consumo energetico cerebrale
 - errori
 - tempi decisionali

UN AMBIENTE:

- 
- rumoroso
 - iperstimolante
 - privo di privacy
 - continuamente interrotto

- 
- qualità del lavoro
 - profondità cognitiva
 - collaborazione efficace

Impatto dello spazio e ROI

SULLE PERSONE

- minore stress
- maggiore focus
- migliore recupero mentale
- qualità relazionale

SUI COMPORTAMENTI

- collaborazione
- engagement
- apprendimento
- presenza qualitativa
- appartenenza

SUGLI OUTCOME ORGANIZZATIVI

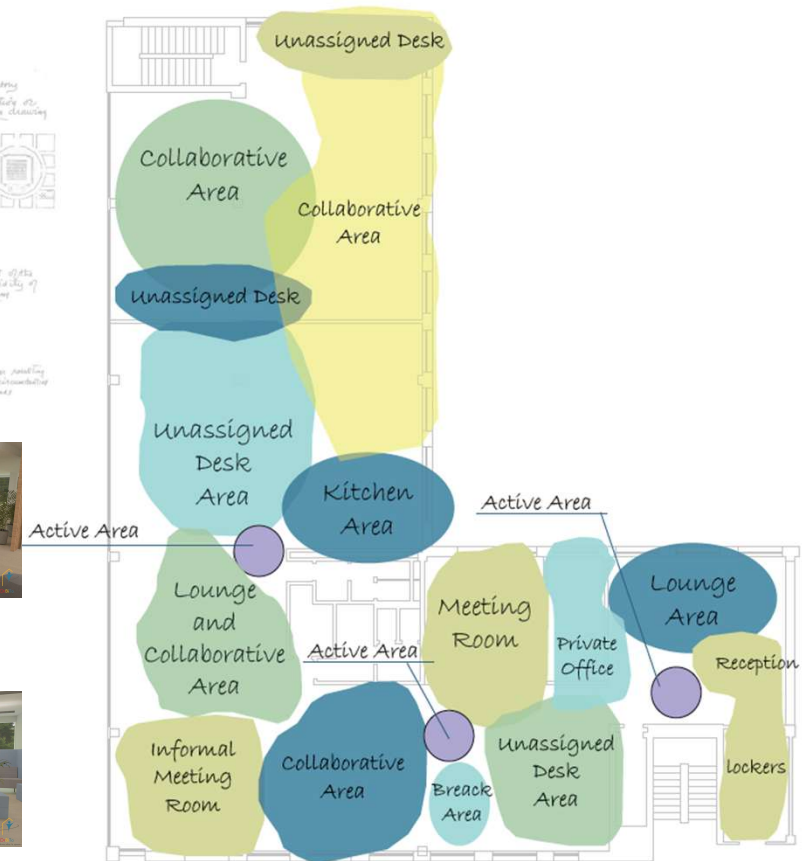
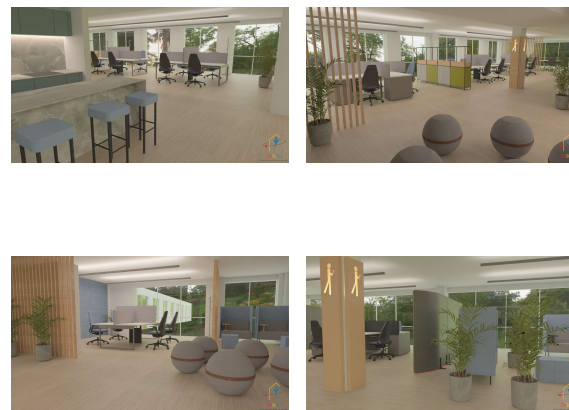
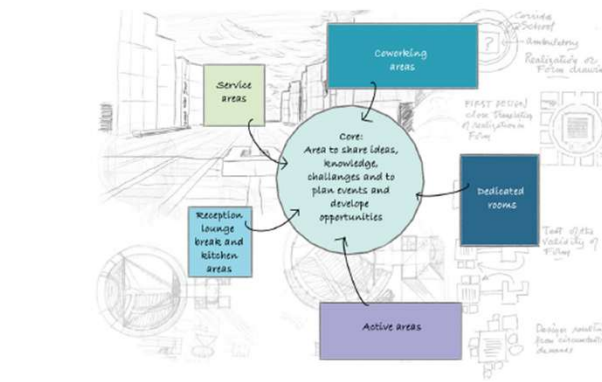
- produttività
- retention
- assenteismo
- attrattività
- innovazione
- efficienza operativa

“Il ROI degli spazi non si misura soltanto in efficienza immobiliare, ma nella capacità dell’ambiente di sostenere la performance delle persone.”

Caso studio



Campus Concept





OrBiTa S.r.l.

Sede legale

Piazza Grandi n. 3
20129 Milano

Sede operativa

Piazza Visconti n. 9
20017 Rho (Mi)

Tel. +39 02 87169561

info@orbitarchitettura.it
www.orbitarchitettura.it



@ORBITARCHITETTURA



@ORBITARCHITETTURA



@ORBITARCHITETTURA



CONTATTI