

## HR & Digital transformation: cambi di paradigma in ambito HR

A cura di Marco Vigni



Permanent Placement Director **Orienta**  
Responsabile Networking Associativo & Istituzionale **AIDP Lombardia**

ASSEPRIM Milano, Mercoledì 23 Novembre 2016



# AIDP è networking professionale

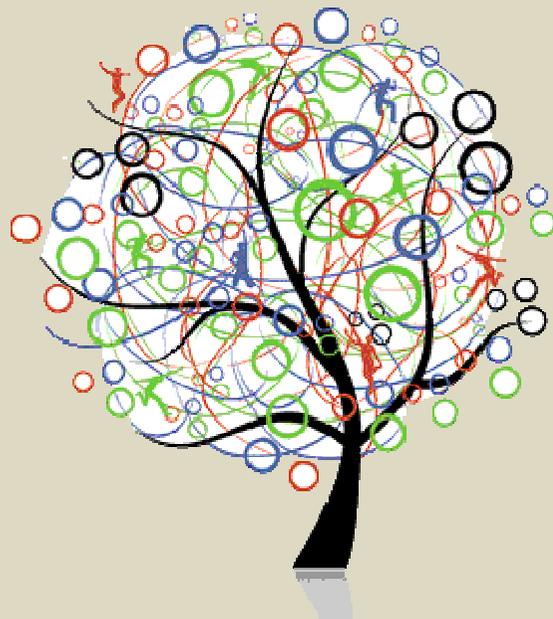


- Convegni di aggiornamento
- Gruppi di approfondimento (Innohrlab, Club HR Director, Gruppo giovani, Gruppo Pantarei, ..)
- Interlocutore Istituzionale
- Ricerche e pubblicazioni in campo HR
- Attività internazionale
- Seminari di specializzazione
- Collaborazione con Università e centri ricerca
- Ricerche e pubblicazioni
- Rapporti con il territorio
- Congresso Nazionale
- The Ruling Companies

## AIDP è il piacere del networking



- Cene sociali (LU 12 Dicembre)
- Aperitivi a tema
- Musica
- Teatro
- Sport: tennis e calcio
- Solidarietà
- .. e tanto altro ancora

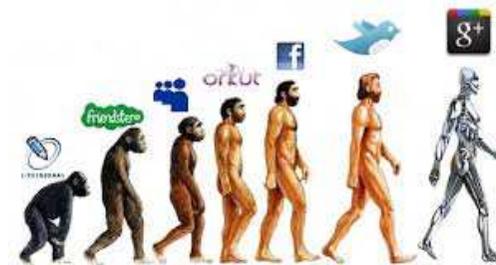


## Introduzione

Scenari social e cambi di paradigmi in ambito HR

# SCENARI DIGITAL E SOCIAL

## Ricerca pubblicata Forbes



Nel 2012 la rivista americana FORBES ha citato una ricerca condotta da Gene ZAINO, presidente MBO Partners che ha messo in luce un tendenza: **entro il 2020 la metà dei lavoratori sarà indipendente.**

Di converso spariranno oltre il 60% delle posizioni attualmente presenti nelle aziende.

Solo per gli USA sono 70 milioni di persone che avranno l'obiettivo di manifestarsi, distinguersi, promuovere se stessi e la propria attività e che entreranno in diretta competizione con gli impiegati delle aziende e con chi cerca lavoro.

Di questi ben 30 milioni di dipendenti dice di voler lasciare il posto di lavoro entro 2 anni.

Questo vorrà dire che in pochi anni la concorrenza sarà sempre più agguerrita nelle aziende e tra professionisti, sia all'interno che all'esterno delle aziende.

# SCENARI DIGITAL E SOCIAL

## Ricerca pubblicata Forbes



L'impatto di questo rivoluzionario cambiamento sulle aziende sarà forte:

- Alcune aziende spariranno
- Altre aziende evolveranno
- Nuove aziende nasceranno

Niente di nuovo si potrebbe dire, salvo che tutto questo avverrà a una velocità molto superiore a quella che oggi conosciamo e che già ci appare molto più rapida del recente passato.

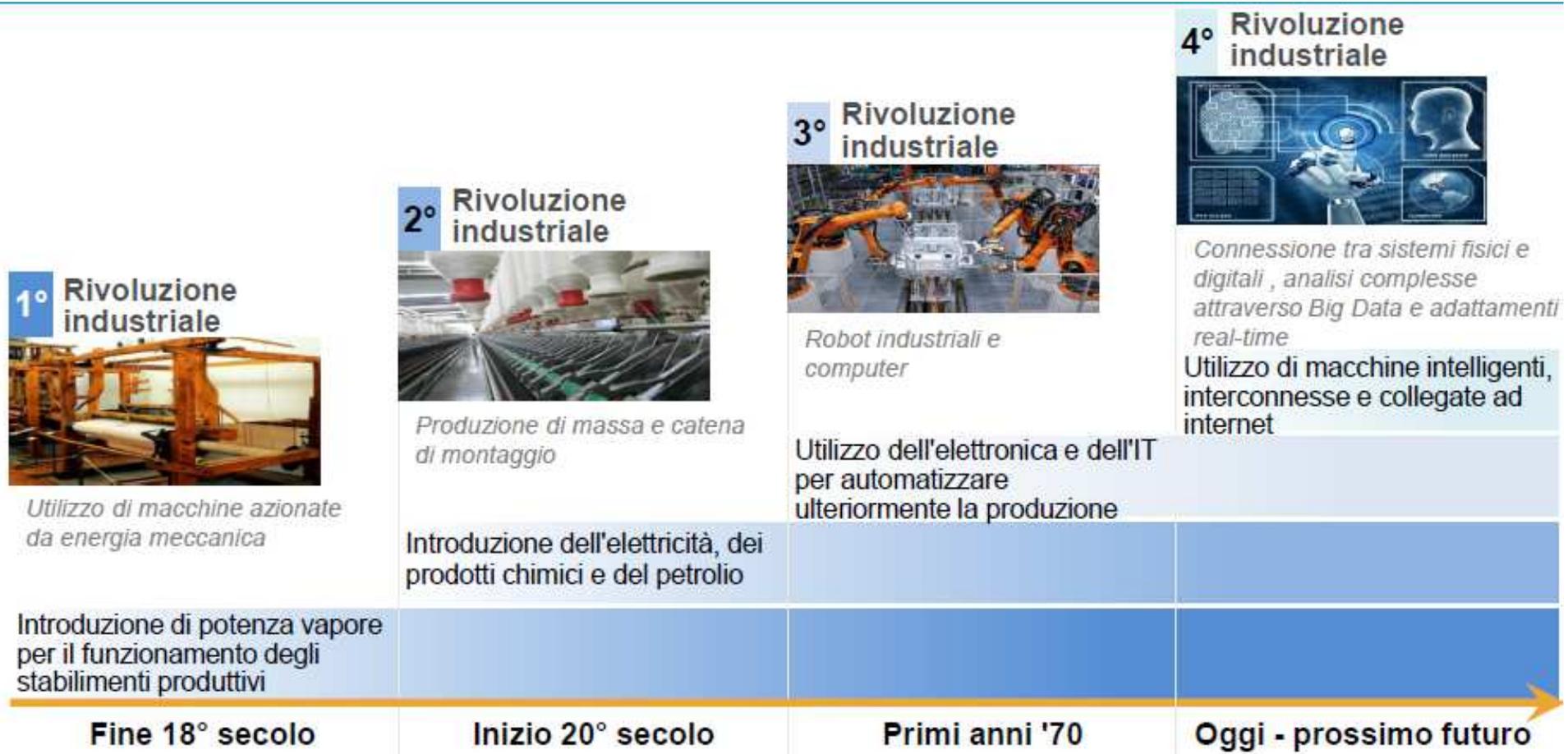
La maggior parte delle posizioni presenti oggi o non ci saranno più o saranno profondamente mutate rispetto a come le conosciamo.

Chi non avrà sviluppato una **profonda conoscenza del Digitale e dei Social** rischierà di perdere posizioni dominanti o di rimanere ai margini del mercato.

Ogni azienda (e Manager) sarà «obbligata» a **definire** non se diventare «digital», ma il proprio **“punto di equilibrio”** tra Digital e non-Digital.

# SCENARI DIGITAL E SOCIAL

## Il nuovo quadro in Italia: Industry 4.0.



# SCENARI DIGITAL E SOCIAL

## Industry 4.0: quali caratteristiche



«Con “Industria 4.0” si intende un paradigma industriale emergente.

**Non si ha una singola e rivoluzionaria tecnologia abilitante ma un insieme di tecnologie abilitanti che vengono ad aggregarsi grazie ad internet in modo sistemico in nuovi paradigmi produttivi.** La connessione tra oggetti attraverso Internet è resa possibile congiuntamente dalla disponibilità di sensori e attuatori sempre più piccoli, meno costosi e a consumo ridotto (dagli attuali 30 mld ai 100mld stimati nel 2030).

Questi paradigmi porteranno innovazioni di natura assai diversa, anche a seconda del settore: di processo, organizzative, di prodotto, e di modello di business.

La digitalizzazione comporterà un incremento della flessibilità della produzione con la possibilità di configurare i robot permettendo la produzione di piccoli lotti (Bosch in Baviera produce 12.000 varianti di impianti abs per automobili).

Con i robot si potrà migliorare la velocità di produzione (dal 20 al 50% la riduzione del time to market ipotizzata) e aumento della produttività (riduzione dal 30 al 50% del fermo macchine).

Philips in Olanda produce rasoi elettrici con 128 robot e 9 risorse.

Con una **produzione largamente automatizzata** non sarà più necessario spostare lavoratori in paesi a basso costo del lavoro (in atto fenomeno reshoring, caso Adidas che ha riportato in Germania la produzione di scarpe sportive).

Nascono modelli di business dirompenti grazie alle tecnologie (es sharing economy).

# SCENARI DIGITAL E SOCIAL

## Investimenti innovativi: i benefici per le aziende

### Iperammortamento



**Esempio:**  
Investimento in beni I4.0 per 1.000.000 €

#### OGGI

Superammortamento: 140% del valore ammortizzabile  
→ riduzione tasse pagate in 5 anni pari a 96.000€

#### DOMANI

Iperammortamento: 250% del valore ammortizzabile beni I4.0  
→ riduzione delle tasse pagate in 5 anni pari a 360.000€

+275%

### Credito d'imposta alla ricerca



**Esempio:**  
Spesa incrementale per 1.000.000 €

- 800.000 € interna
- 200.000 € esterna

#### OGGI

Credito d'Imposta 300.000 €  
(In caso di spesa maggiore limite massimo a 5.000.000 €)

#### DOMANI

Credito d'Imposta 500.000 €  
(In caso di spesa maggiore limite massimo a 20.000.000 €)

fino a  
+300%

### Finanza a supporto di I4.0, VC e start-up



**Esempio:**  
Investimento per 1.000.000 € in start-up innovative

#### OGGI

Detrazione fiscale: 19%  
Investimento massimo per contribuente: 0,5 €M  
→ Detrazione fiscale pari a 95.000 € / anno

#### DOMANI

Detrazione fiscale: 30%  
Investimento massimo per contribuente: 1,0 €M  
→ Detrazione fiscale pari a 300.000 € / anno

+215%

Fonte: MISE

14

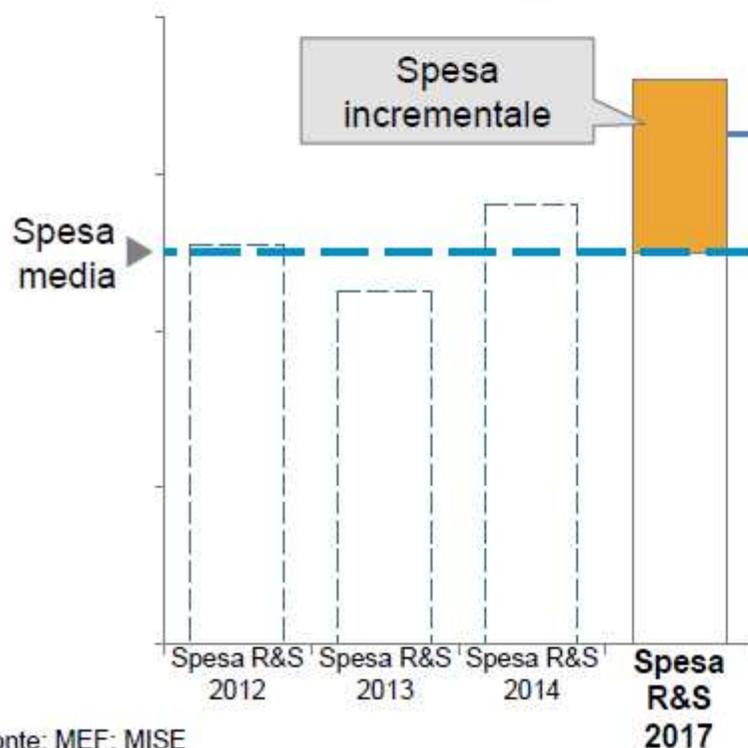
# SCENARI DIGITAL E SOCIAL

## Credito di imposta alla ricerca



### Credito d'imposta alla Ricerca

Spesa in ricerca, sviluppo e innovazione – esempio 2017



Calcolo credito	Attuale		Proposta
Aliquota spesa interna	25%	↑	50%
Aliquota spesa esterna	50%	→	50%
Credito massimo per contribuente	5 €M	↑	20 €M

Fonte: MEF, MISE

11

# SCENARI DIGITAL E SOCIAL

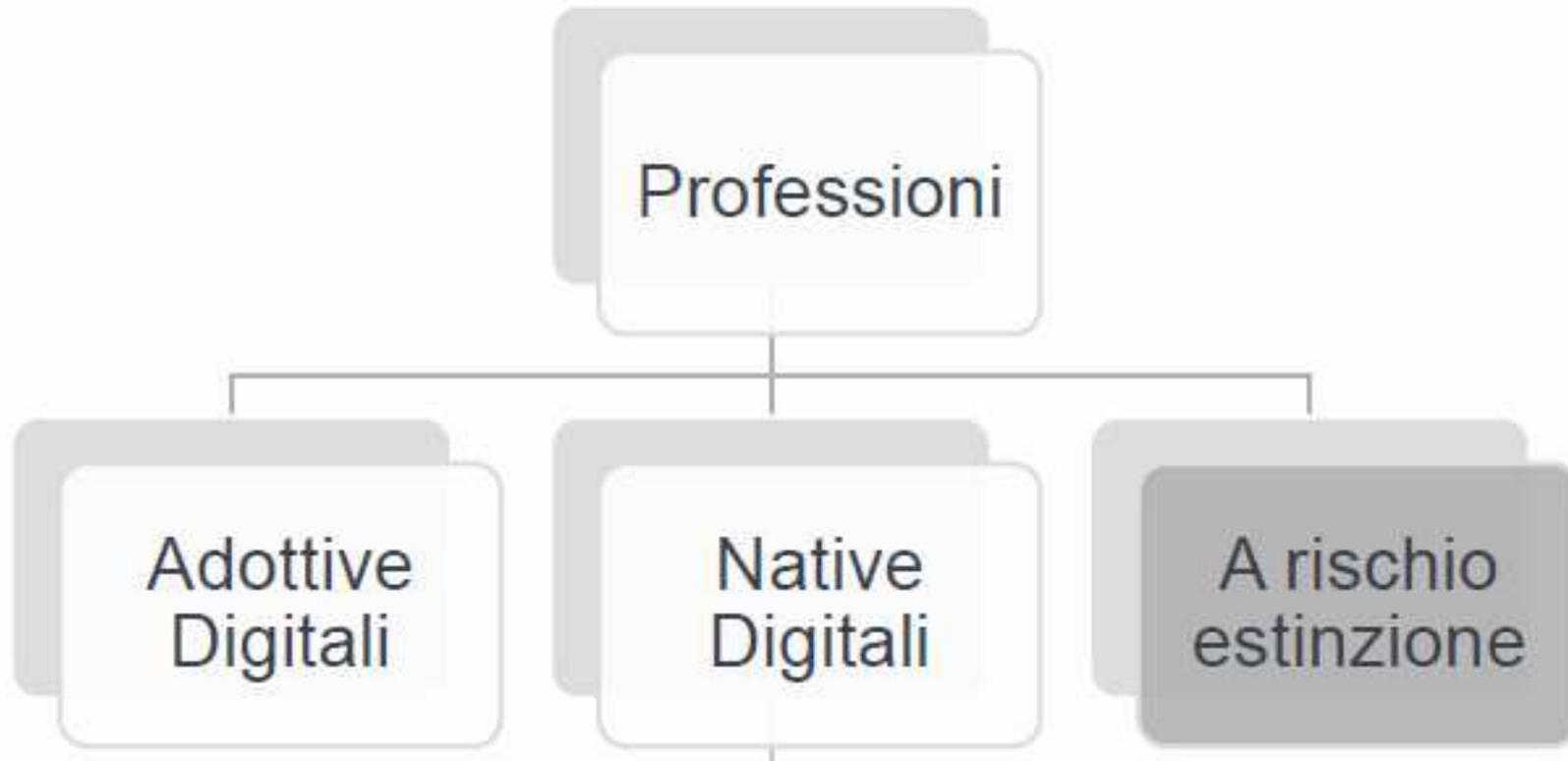
## Il lavoro è cambiato



# IMPRESA 2.0 E CARRIERA

Nuove e vecchie «jobs»

## (Digital) Jobs



## SCENARI DIGITAL E SOCIAL

### L'impatto del cambiamento sui paradigmi HR



**Attenuazione del modello gerarchico:** organizzazioni sempre più matriciali e dislocate sui territori dove si lavora per progetti e in cui la leadership è funzionale e focalizzata sui contenuti.

**Crescente complessità e diversità di generazioni,** culture, cittadinanze, competenze, stili di vita convivono nelle aziende. Gestione dei Millennials e Generazione Z (mobile first e mobile only).

**Digital learning:** apprendimento svincolato dal concetto di spazio e tempo.

**HR da centro di potere** a centro capace di creare network e sviluppare social collaboration.

**Employer branding e E-reputation** da gestire sia per le imprese che per i dipendenti.

**Crescente gestione di processi di digitalizzazione:** ambienti digitali, cultura digitale, competenze digitali e leadership digitale.



## SCENARI DIGITAL E SOCIAL

### Lavoro On Demand

**Get more done with  
freelancers**

1+ million businesses use Upwork for top quality talent

Stanno evolvendo le modalità di ricercare il lavoro che sarà sempre più **on demand** e nel momento in cui c'è richiesta di servizi, prodotti e competenze.

Domanda e offerta già oggi vengono gestite online attraverso **piattaforme** e **app. dedicate**.

Es. **UPWORK**: piattaforma On line di talenti

- I. Si ha la possibilità di scegliere tra 2700 competenze
- II. Il tempo medio per un'azienda di scegliere e di rendere operativo un free lance è di 3 gg.
- III. Esiste un rating system trasparente e basato sulla E-reputazione dei professionisti.
- IV. Unilever, Cisco e Microsoft utilizzano già questa piattaforma

«Modelli di consumo mettono in pista l'organizzazione o la competenza più adatta in quel momento»

