

**Capgemini press contacts:**

**Raffaella Poggio**

Marketing & Communication Director

[raffaella.poggio@capgemini.com](mailto:raffaella.poggio@capgemini.com)

+39 347 4271901

**Michela Cotich**

Marketing & Communication

[michela.cotich@capgemini.com](mailto:michela.cotich@capgemini.com)

+39 347 3620244

**Community Group:**

**Michele Bon**

[michele.bon@communitygroup.it](mailto:michele.bon@communitygroup.it)

+39 338 6933868

**Carlo Carboni**

[carlo.carboni@communitygroup.it](mailto:carlo.carboni@communitygroup.it)

+39 348 9412226

## **Le aziende potrebbero perdere i reali benefici dell'automazione se continuano a investire poco nella formazione dei dipendenti**

***Il nuovo report di Capgemini evidenzia che i programmi di riqualificazione aiutano a sfruttare il potenziale di produttività dell'automazione permettendo alle aziende di risparmiare milioni di dollari l'anno***

Milano, 31 ottobre 2018 - Un nuovo report del [Capgemini Research Institute](#) evidenzia che, nella maggior parte delle aziende (58%), l'automazione non è ancora in grado di soddisfare gli obiettivi di aumento della produttività posti dal business. Lo studio "[Upskilling your workforce for the age of the machine: Why a workforce upskilling strategy is key to unleashing automation's productivity potential](#)" rivela che, se da un lato l'automazione è in grado di incrementare effettivamente la produttività, dall'altro, solo un appropriato aggiornamento delle competenze della forza lavoro permette di raggiungere il suo pieno potenziale.

Dalla ricerca, che si basa su un sondaggio condotto a livello mondiale su 800 dirigenti e 1.200 dipendenti di oltre 400 grandi aziende<sup>1</sup>, risulta che le imprese dotate di un imponente organico, composto da 50.000 dipendenti o oltre, che hanno fatto progressi nell'esecuzione su ampia scala di programmi di riqualificazione, potrebbero risparmiare circa 90 milioni di dollari in più all'anno rispetto alle aziende che non si aggiornano o che non investono sulle competenze dei propri dipendenti.

### **L'automazione non è ancora in grado di accelerare la produttività ai livelli desiderati**

Il 37% degli intervistati, quando è stato chiesto loro di indicare i principali motivi che li spingono ad intraprendere iniziative in ambito automazione, ha dichiarato che l'obiettivo principale è quello di aumentare la produttività della forza lavoro, preceduto solamente dalla volontà di incrementare la qualità (43%). Tuttavia, il 58% dei dirigenti e il 54% dei dipendenti hanno dichiarato che l'automazione non è ancora riuscita a migliorare la produttività della propria azienda, soprattutto in Svezia, Stati Uniti e Cina, dove rispettivamente il 66%, 64% e 61% dei dirigenti ha dichiarato che l'implementazione dell'automazione non ha portato a un miglioramento della produttività dei dipendenti. Inoltre, le opinioni dei dirigenti nella maggior parte dei paesi sono in linea con quelle dei lavoratori per quanto riguarda il tema della produttività, eccezion fatta per India, Cina e Francia.

### **La riqualificazione sblocca i vantaggi dell'automazione e rafforza il morale dei dipendenti, migliorando la retention**

Le aziende che uniscono i propri sforzi di automazione a un chiaro programma di riqualificazione, sono più ottimiste in merito all'impatto dell'automazione. In questi casi, la maggior parte dei dipendenti (52%) e

---

<sup>1</sup> Secondo il report, una grande azienda ha ricavi annuali superiori a 1 miliardo di dollari.



un'alta percentuale di dirigenti (46%) hanno dichiarato che l'automazione sta migliorando la produttività<sup>2</sup>, rispetto a solo il 42% dei dipendenti e il 35% dei dirigenti delle aziende che, al contrario, devono ancora intraprendere un processo di riqualificazione. Inoltre, nelle compagnie che sono a metà strada nel loro percorso per l'aggiornamento delle competenze, i dipendenti hanno adottato un atteggiamento più positivo rispetto a quelli che hanno da poco avviato progetti di formazione, sia per quanto riguarda l'avanzamento di carriera (76% contro 60%) sia in termini di morale (48% contro 33%) sia nell'assunzione di nuove responsabilità (57% contro 46%).

### **Le iniziative di riqualificazione dei dipendenti devono ancora maturare**

Nonostante l'evidente importanza dei programmi di riqualificazione, sono poche le aziende che attualmente hanno all'attivo un'iniziativa matura. Mentre il 91% delle compagnie intervistate aveva completato o iniziato a lavorare su un programma di riqualificazione, il 35% deve ancora mettere in atto infrastrutture e partnership rilevanti, il 73% non ha neppure avviato una fase pilota e solo il 10% ha dato inizio a una fase completa di programmi di riqualificazione per la propria forza lavoro. I dipendenti hanno inoltre criticato alcuni aspetti dei programmi di aggiornamento e di apprendimento esistenti. Una netta maggioranza (61%) ha dichiarato che l'obiettivo del programma non è stato raggiunto, ovvero sviluppare le competenze per svolgere il proprio lavoro in modo più efficiente, mentre il 54% ha affermato che i programmi non sono riusciti a fornire loro le competenze che li avrebbero resi più attraenti per il mondo del lavoro. Al contrario, rispettivamente il 62% e il 54%, hanno dichiarato che questi programmi sono stati un mezzo per "evitare il licenziamento" e "per non incorrere in attività ripetitive".

### **Per la maggior parte delle aziende, l'impatto dell'automazione sulla forza lavoro è una considerazione secondaria**

Il report rileva che la maggior parte delle aziende fa fatica ad analizzare l'impatto dell'automazione sulle persone, in realtà questo aspetto rappresenta una delle principali considerazioni da tenere in considerazione, oltre ad essere un primo passo importante. Quasi il 60% dei dirigenti HR e del general management ammette che l'impatto dell'automazione sulla forza lavoro non è un elemento chiave della visione e della strategia in ambito automazione della dirigenza aziendale. Inoltre, emerge che la dirigenza non comunica frequentemente con i propri dipendenti in merito a iniziative di automazione, piani di riqualificazione e ruoli emergenti. Meno della metà dei dirigenti senior intervistati (45%) afferma di comunicare al proprio organico le iniziative di automazione delle aziende, la loro importanza e il potenziale impatto sui dipendenti.

Eberhard Schroder, Director HR Operations Management di ZF Friedrichshafen, un produttore tedesco di ricambi auto, ha aggiunto: *"Credo che la gestione del cambiamento necessaria per aiutare i dipendenti ad adattarsi all'automazione abbia un impatto almeno del 50% sul successo di una strategia. La comunicazione è un pilastro chiave su cui poggia la gestione del cambiamento. I dirigenti devono esporsi e comunicare da un punto di vista organizzativo: cosa stiamo facendo, perché lo stiamo facendo e in che misura"*.

Alessandra Miata, Chief Human Resources Officer, Capgemini Business Unit Italy, ha affermato: *"L'automazione, se implementata di pari passo con la riqualificazione professionale dei dipendenti, può offrire vantaggi significativi alle grandi aziende. Troppe grandi compagnie sono in ritardo nello sviluppo di programmi di formazione e, come si evince da questo report, non riescono ad ottenere i massimi benefici in termini di produttività. Non c'è dubbio che l'automazione trasformerà la forza lavoro e i ruoli esistenti, ma è fondamentale che le aziende compiano progressi più rapidi per prepararsi, insieme con i propri dipendenti, a trarre i benefici dell'automazione"*.

Per scaricare una copia del report cliccare [qui](#).

---

<sup>2</sup> Tra le aziende ad alta maturità in termini di automazione.



## **Metodologia di ricerca**

Per valutare il modo in cui le aziende procedono all'aggiornamento delle competenze del proprio organico, il Capgemini Research Institute ha intervistato 800 dirigenti e 1.200 dipendenti che ricoprono ruoli di supervisione e non. Gli intervistati provenivano da oltre 400 imprese, con un fatturato annuo di oltre 1 miliardo di dollari ciascuna. Capgemini ha inoltre condotto interviste individuali con una serie di dirigenti senior e accademici.

## **Capgemini**

Leader mondiale nei servizi di consulenza e tecnologia e in ambito di digital transformation, Capgemini è all'avanguardia nell'innovazione per consentire ai suoi clienti di orientarsi al meglio in un mondo costantemente in evoluzione del cloud, del digitale e delle piattaforme. Forte di 50 anni di esperienza e di una profonda conoscenza degli specifici settori di mercato, Capgemini sostiene le organizzazioni nel realizzare le proprie ambizioni di business, offrendo una gamma di servizi che vanno dalla strategia alle operations. Capgemini è mossa dalla convinzione che il valore di business della tecnologia sia creato dalle e attraverso le persone. Con un'organizzazione multiculturale di 200.000 dipendenti presenti in più di 40 paesi nel mondo, nel 2017 il Gruppo Capgemini ha registrato ricavi per 12,8 miliardi di euro.

Visita il nostro sito [www.it.capgemini.com](http://www.it.capgemini.com). *People matter, results count.*

## **Capgemini Research Institute**

Il Capgemini Research Institute è il think-tank interno di Capgemini dedicato a tutto ciò che è digitale. L'istituto pubblica lavori di ricerca in merito all'impatto delle tecnologie digitali sulle grandi aziende tradizionali. Il team fa leva sul network mondiale di esperti Capgemini e lavora a stretto contatto con partner accademici e tecnologici. L'istituto possiede centri di ricerca dedicati in India, nel Regno Unito e negli Stati Uniti. Recentemente, è stato nominato il miglior istituto di ricerca al mondo per la qualità dei suoi lavori da una giuria di analisti indipendenti.

Per saperne di più consultare il sito <https://www.capgemini.com/researchinstitute/>