



The Frame

# L'innovazione oltre la tecnologia



The Frame

# La digitalizzazione

## La consapevolezza del cambiamento

66%

ha **una strategia**  
o sta iniziando a **implementarla**

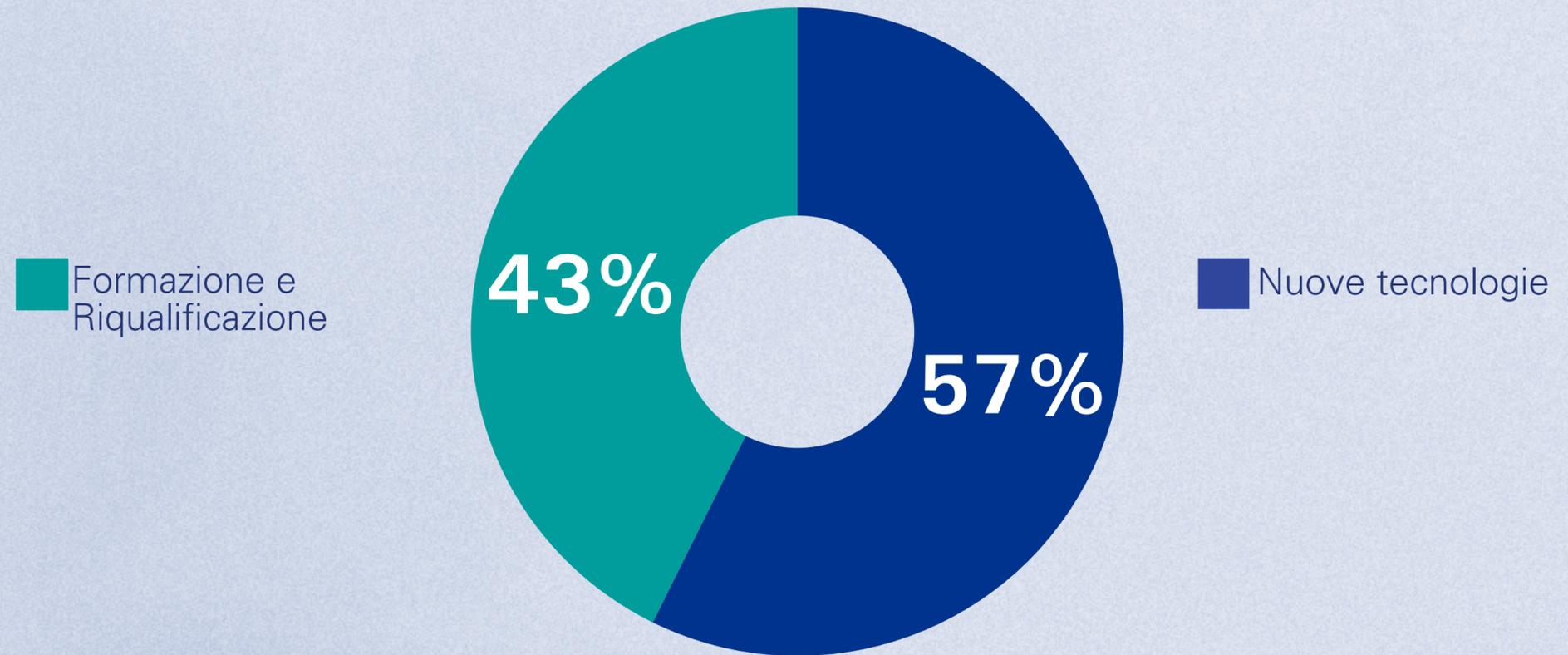
34%

**intende** implementare una strategia (16%)  
**non ha una strategia** ma solo progetti pilota (18%)

## Chi si occupa della trasformazione



## Investimenti: Tecnologia vs Formazione



Il **45%** stima una riqualificazione superiore al **30%** del personale

## Le aspettative: una visione efficientista





The Frame

# La leadership

010110-000110

1011001100

100110111010

## Uomo o Macchina?

Il numero di **profili professionali creati** dalla trasformazione digitale

52%

**SUPERIORI** a quelli che verranno distrutti

**INFERIORI** a quelli che verranno distrutti

48%

L'impatto principale interessa ruoli **a basso valore aggiunto e mansioni routinarie:**  
**impiegati e operai semplici**

Il manager deve avere un ruolo 'sociale'?



**26%**  
Sì,  
**completamente**



**60%**  
Sì,  
**parzialmente**

## Come riportare l'uomo al centro



## Modelli organizzativi: nuovi VS tradizionali



## Non solo competenze: le sfide del digitale





The Frame

# Gli impatti sociali

## Le scelte difficili

66%

di manager e imprenditori si trova sempre più spesso a gestire il **trade-off** tra **tutela dei lavoratori** e **raggiungimento dei profitti**

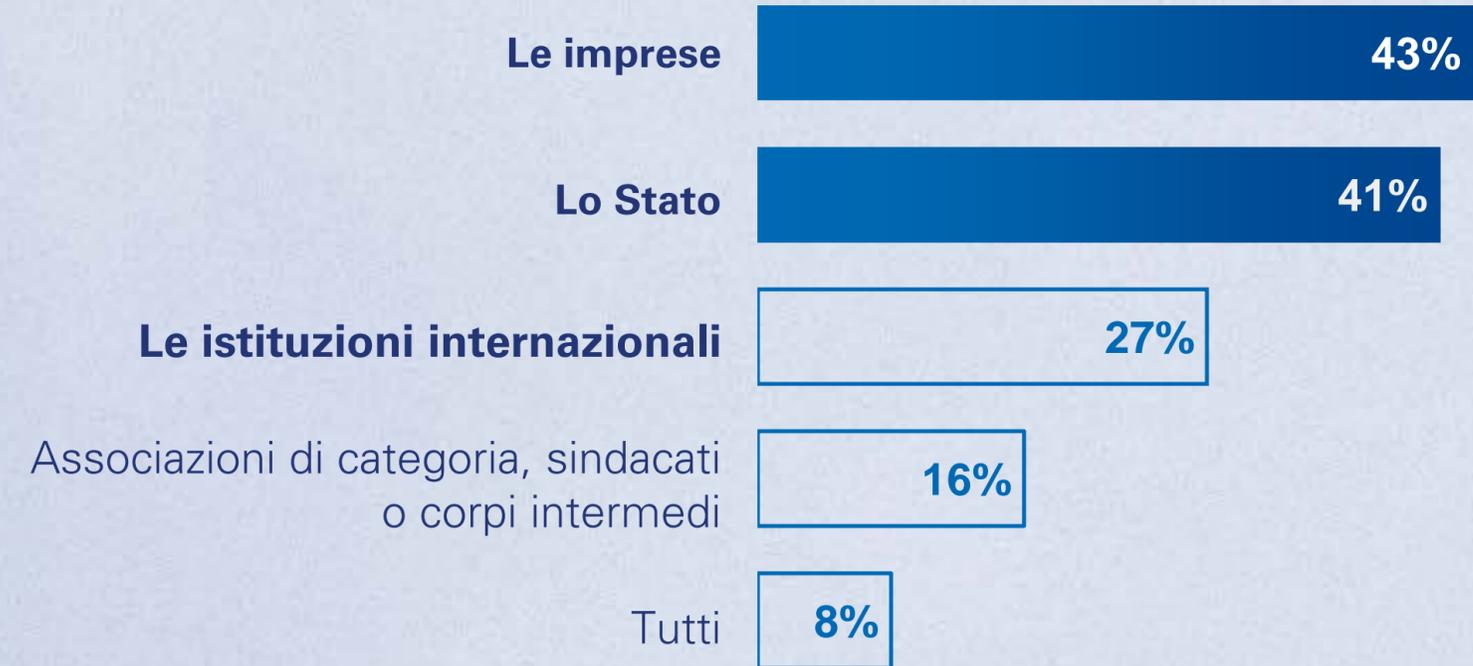
non avrebbe dubbi a propendere verso la **salvaguardia dei posti di lavoro** anche a fronte delle **difficoltà di giustificare gli investimenti** sostenuti in digitalizzazione

62%

66%

considera gli **incentivi fiscali** un **rimedio** per contenere il trade-off

## Chi deve farsi carico degli impatti sociali?





The Frame

# Idee per nuove leadership





## Spunti di riflessione

Il digitale fa emergere **interessi contrastanti** e **scelte difficili**

Il **vero leader non può delegare**, deve sporcarsi le mani

Serve un **pensiero strategico** per convertire le **attività più esecutive**  
in **forme di lavoro innovative**

Gli **incentivi fiscali** per fare formazione sono una soluzione miope

## Human Innovation: cos'è?

### INNOVAZIONE MANAGERIALE

**Mutare** teoria e prassi manageriale: human innovation significa trasformare le persone da headcount a capitale umano

- Formazione permanente
- Modelli organizzativi orizzontali e collaborativi
- Autonomia e responsabilizzazione (no gerarchie top down)
- Open Innovation

### PURPOSE

**Approcciare** la sostenibilità non come compliance, ma come un fattore strategico di innovazione

### INDICATORI

**Misurare** idee, relazioni, creatività, capacità manageriali e d'innovazione: gli intangibles sono il nuovo valore tangibile

### LEADERSHIP

**Integrare** le competenze gestionali con un nuovo umanesimo manageriale per esprimere una nuova leadership di servizio



Adriano  
Olivetti  
1960

L'impresa non può guardare solo all'indice dei profitti.  
Deve distribuire ricchezza, cultura, servizi, democrazia.  
Io penso l'impresa per l'uomo, non l'uomo per l'impresa.