

**L'evoluzione delle skills come acceleratore strategico
per una trasformazione digitale di successo**

Bologna, 25 Novembre 2022

Con voi oggi



Andrea Milani

Partner
Enterprise Technology & Performance
Deloitte Consulting

Il percorso di Business & Digital
Transformation di Friul Intagli



Francesco Pezzutto

Chief Information & Digital
Transformation Officer
Friul Intagli Industries

L'evoluzione della funzione ICT
di Friul Intagli



Veronica Rossin

Manager
Human Capital
Deloitte Consulting

Il punto di vista di Deloitte:
uno sguardo al futuro dell'Organizzazione

Introduzione al contesto di Friul Intagli

SEDI E STABILIMENTI



Distretto del Mobile

- Villanova di Prata (FVG)
- Portobuffolè (Veneto)

16 UNIT LOGISTICO-PRODUTTIVE



430.000 mq SUPERFICIE COPERTA



**FRIUL
INTAGLI**

KEY NUMBERS



2000 + DIPENDENTI

760 Mln€ FATTURATO (2021)



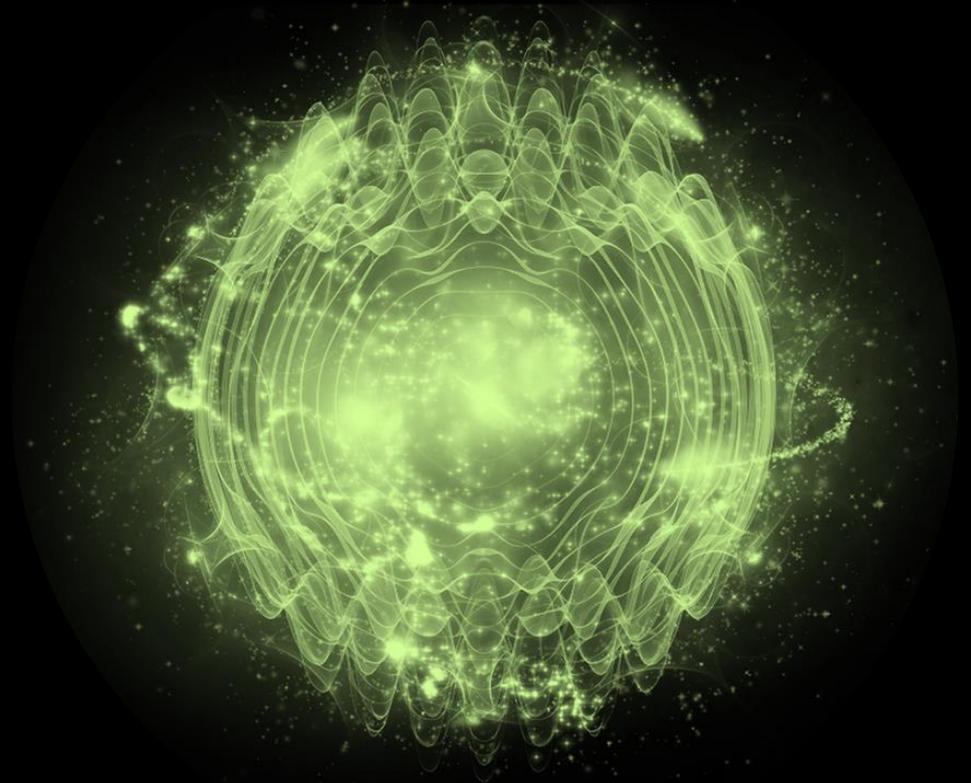
6.000+ ORE DI FORMAZIONE (2021)



98% DEGLI SCARTI È RECUPERATO



Il percorso di Business & Digital Transformation di Friul Intagli



Il percorso di Business & Digital Transformation di Friul Intagli | **WHY**

LE ESIGENZE DI FRIUL INTAGLI NEL 2018



Sostenere la crescita del business,
e la relativa crescita dell'organizzazione



Migliorare le modalità operative,
abilitate e supportate da tecnologie evolute

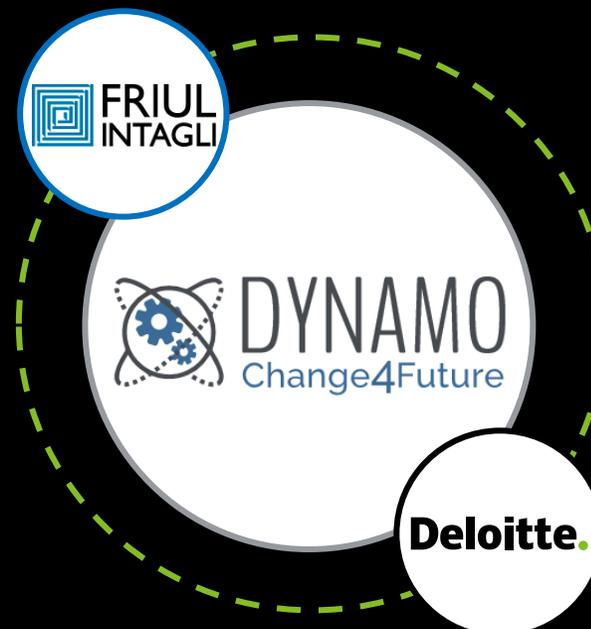


**Aumentare la collaborazione interna e
l'integrazione con gli attori esterni,**
mediante il supporto di strumenti avanzati



Valorizzare le persone,
secondo un approccio graduale e sostenibile

Avvio di un percorso pluriennale di Business & Digital Transformation



Il percorso di Business & Digital Transformation di Friul Intagli | **HOW**



PERSONE

Coinvolgimento degli stakeholders a tutti i livelli aziendali, ingaggio, comunicazione, responsabilizzazione, restituzione, celebrazione



COMPETENZE

Analisi delle competenze, laboratori di sviluppo, coaching, up-skilling, re-skilling, acquisizione di skills e dall'esterno

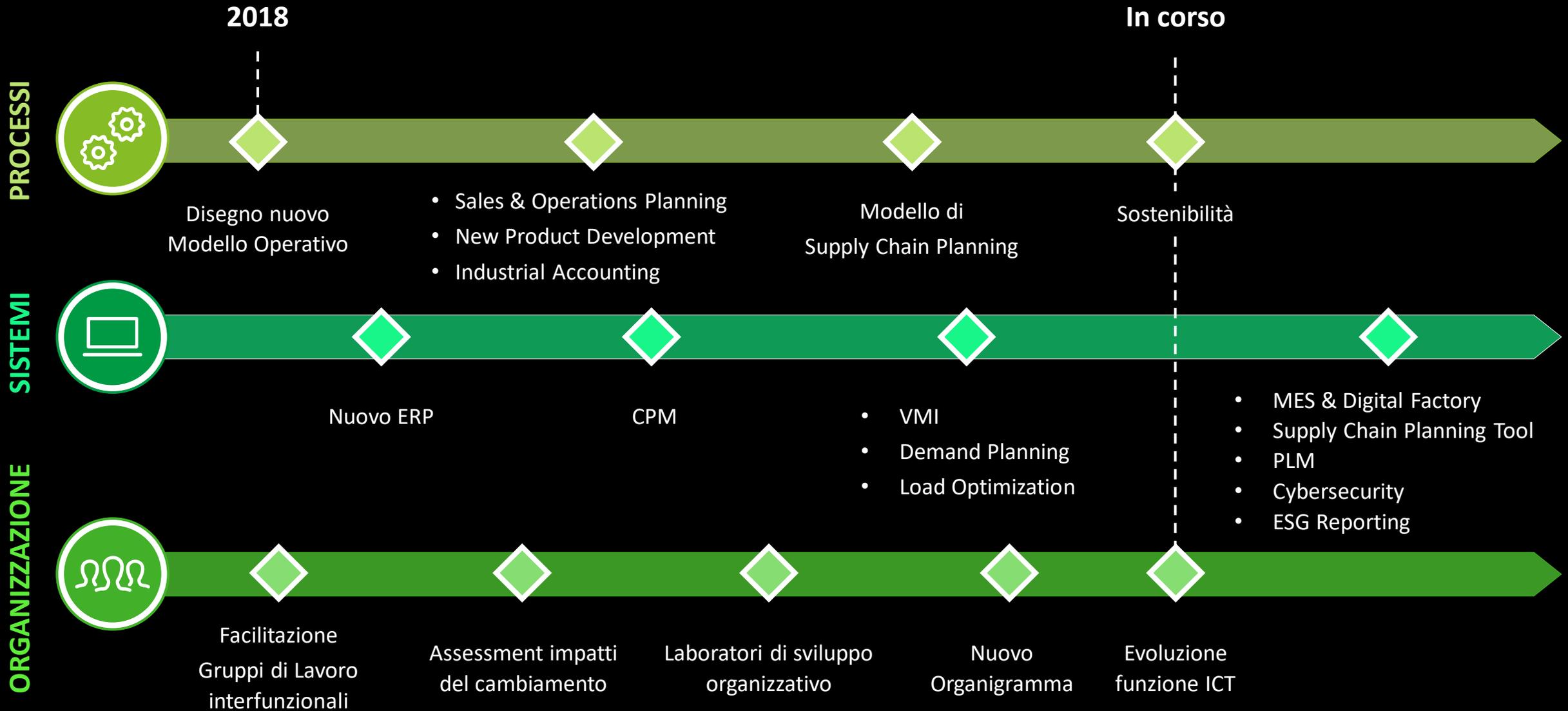


ABILITATORI ORGANIZZATIVI e TECNOLOGICI

Multidisciplinarietà dei Gruppi di Lavoro, Change Management, supporto all'adozione di tecnologie e strumenti abilitanti

**LE LEVE
DEL PERCORSO DI
TRASFORMAZIONE**

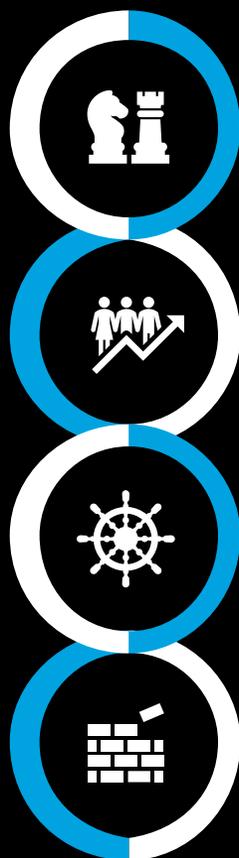
Il percorso di Business & Digital Transformation di Friul Intagli | **WHAT**



L'evoluzione della funzione ICT di Friul Intagli



L'evoluzione della funzione ICT di Friul Intagli | **Perchè cambiare**



Allineare la strategia ICT con il piano aziendale di Friul Intagli

Potenziare le skills delle risorse ICT necessarie a sostenere la crescita dell'azienda

Gestire efficacemente i progetti di digitalizzazione ad alto valore ed impatto, secondo un approccio «business driven»

Semplificare, standardizzare e consolidare l'architettura applicativa, al fine di gestire necessità in essere e future

L'evoluzione della funzione ICT di Friul Intagli | Sviluppo organizzativo e competenze

RIORGANIZZAZIONE DIREZIONE ICT

Definizione del «ruolo» in funzione della strategia aziendale

RIFOCALIZZAZIONE DELLE RISORSE ICT

- Creazione di team IT Business Partner
- Identificazione di «Key Users» quali referenti di Business per ICT
- Identificazione IT Project Manager e PMO

CREAZIONE DI UN GRUPPO DEDICATO AL «SERVICE MANAGEMENT»

- Adozione metodologia «ITIL»
- Definizione catalogo servizi forniti
- Introduzione KPIs del servizio

AVVIO DI UN PROCESSO DI «DEMAND MANAGEMENT»

Adozione di un corretto ciclo di Capacity Plan

ACQUISIZIONE E SVILUPPO DI SPECIFICHE COMPETENZE

Capacità di disegnare processi in ottica Lean

Metodologie di "Project Management"

Metodologia «ITIL» per la gestione dei processi ICT

L'evoluzione della funzione ICT di Friul Intagli | Come è stato realizzato il cambiamento

Friul Intagli ha traluardato l'obiettivo di evolvere la funzione ICT, allineandola al Business ed alla strategia aziendale, mediante 3 fondamentali attività:

ENGAGEMENT

- Condivisione di **obiettivi e benefici**
- Ottenimento del **commitment**
- Adozione dei ruoli e assunzione delle responsabilità

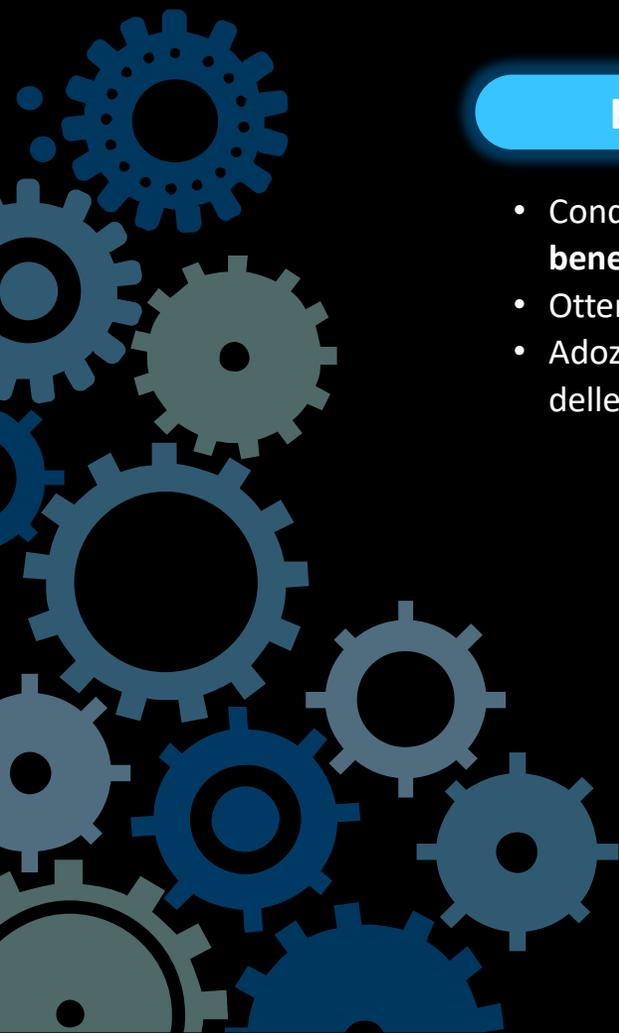
COMUNICAZIONE

Preparazione al cambiamento tramite diffusione dei messaggi chiave a tutti i livelli dell'Organizzazione

FORMAZIONE

Sviluppo di skills non solo «core», ma anche trasversali

- **Comunicazione**
- **Coaching**
- **Leadership**



IL PUNTO DI VISTA DI DELOITTE
Uno sguardo al futuro
dell'Organizzazione



Uno sguardo al futuro dell'Organizzazione | **Il contesto della trasformazione digitale**

CONTESTO



Profonda **trasformazione di ruoli e attività** come conseguenza della Digital Transformation



Nascita di **nuovi ruoli ed evoluzione di quelli esistenti** per adeguarsi all'introduzione di nuove tecnologie



Altri change drivers significativi:

- **Great Resignation**
- **Sostenibilità**

I TREND NELLE AZIENDE

34% Aziende

Prevede di espandere la propria forza lavoro grazie all'integrazione della tecnologia¹

18% Lavoratori

È interessato da questi cambiamenti nel settore del ICT e Digital Communications¹

61% Aziende

Sta riprogettando i propri ruoli sulla base dell'IA, della robotica e dei nuovi modelli di business¹

Uno sguardo al futuro dell'Organizzazione | **La direzione strategica da intraprendere**

EVOLUZIONE

Competenze

- Human capabilities
- Acceleratore di alcune skill chiave
- Determinanti per sostenere le persone sulla tenuta di un nuovo ruolo specifico



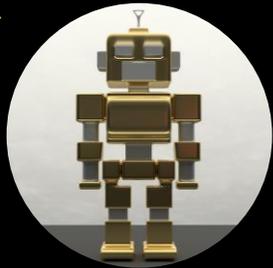
Mindset

- Modello operativo
- Collaborazione tra le funzioni aziendali
- Organizzazioni più agili e fluide

È possibile favorire questa evoluzione attraverso **PROGRAMMI DI UPSKILLING E RESKILLING** che aiutino ad aggiornare le competenze della propria Workforce, o a introdurne di nuove in accordo con le direzioni strategiche di business dell'azienda

Uno sguardo al futuro dell'Organizzazione | **Alcuni case study rappresentativi**

1. FSI: Scuola di mestieri in Smart Automation



Smart Automation
School

- 1.** Creazione/envisioning di un nuovo ruolo cross country: lo Smart Automation Expert
- 2.** Nuovo skill mix di competenze per guidare la trasformazione digitale

- 3.** Accademia di apprendimento tecnico per sviluppare competenze di SA

2. Automotive: Modello delle Competenze digitali



Upskilling per i dealer
account

- 1.** Definizione di un nuovo modello di competenze digitali
- 2.** Valutazione del livello di maturità digitale

- 3.** Realizzazione di interventi di upskilling finalizzati a colmare i gap rilevati

Uno sguardo al futuro dell'Organizzazione | Le competenze «STE(A)M» nel mercato italiano

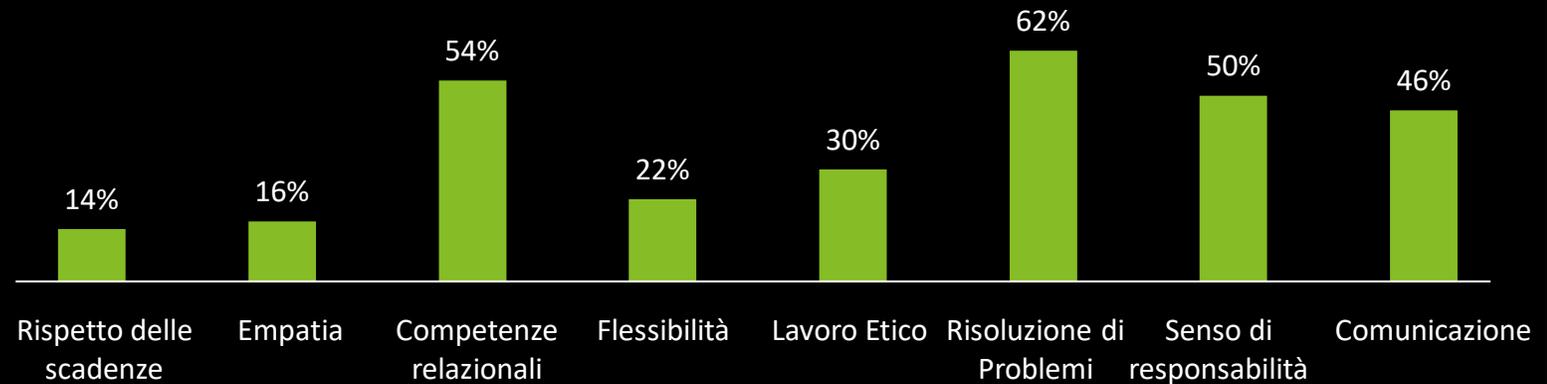
IL GAP DOMANDA-OFFERTA

Secondo l'indagine condotta da Deloitte (Osservatorio STEM) nel 2022, delle aziende italiane intervistate:

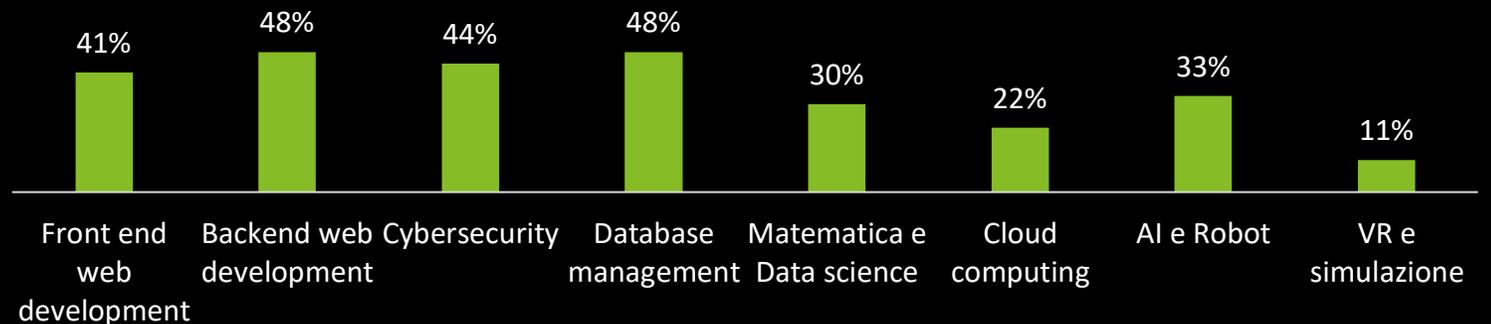
44% Ha difficoltà a reclutare figure con competenze STEM

36% Affronta questa sfida per la prima volta ¹

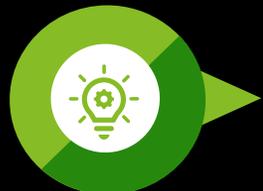
LE SOFT SKILLS PIÙ RICHIESTE IN ITALIA



LE COMPETENZE STEM PIÙ RICHIESTE IN ITALIA



Uno sguardo al futuro dell'Organizzazione | **Le raccomandazioni chiave**



Ampliare le conoscenze STEM

La consapevolezza delle STEM e della loro importanza nell'affrontare le sfide odierne è essenziale per orientare la propria carriera.



Eliminare le barriere

Superare le barriere all'inclusione nelle materie STEM, alla base della scarsa partecipazione a queste discipline.



Ripensare il talento

L'approccio STEM rappresenta un'opportunità per cambiare il paradigma educativo verso modalità più sostenibili.

Azioni concrete per le imprese:

- Promuovere **percorsi formativi alternativi** ai percorsi accademici
- Ridurre il gap di competenze **formando talenti** potenziali
- Creare elementi di **cooperazione tra istituzioni Education e impresa**



Per saperne di più



Andrea Milani

Partner
Enterprise Technology & Performance
Deloitte Consulting

amilani@deloitte.it



Francesco Pezzutto

Chief Information & Digital
Transformation Officer
Friul Intagli Industries

francesco.pezzutto@friulintagli.com



Veronica Rossin

Manager
Human Capital
Deloitte Consulting

vrossin@deloitte.it