



# UPSKILL YOUR DIGITAL FUTURE

Un nuovo paradigma per la  
creazione di valore



# WELCOME & INTRODUCTION

Fabrizio MANZO

COO – BTO Research

### - EVOLUZIONE DELLE COMPETENZE DIGITALI: INSIGHT DAL MERCATO E BTO'S WAY PER IL SUPPORTO DELLE ORGANIZZAZIONI

A cura di **Roberta Raimondi** (SME Change area BTO Research)  
e **Carlo Della Cioppa** (Digital Transformation Manager BTO Research)

### - ROUND TABLE NETWORKING

condivisione di pareri ed esperienze

### - A SEGUIRE.....APERITIVO ESCLUSIVO

# UPSKILL YOUR DIGITAL FUTURE

## LE NUOVE PROFESSIONI DIGITALI 1/2



### DECLINO DELLE VECCHIE COMPETENZE

La Journey verso il digitale trasforma soprattutto le organizzazioni e per questo motivo non ci si può più permettere di trascurare la **componente umana** del Business. Le vecchie competenze non sono più sufficienti per competere nel mercato.



### I NUOVI PROFILI RICHISTI

Si passa dal concetto di “new normal” a quello di “**never normal**”. Anche il mondo del lavoro è in una fase di profondi cambiamenti. Le nuove tecnologie hanno modificato molte delle occupazioni già esistenti ma soprattutto hanno aperto la porta a **nuovi profili**.



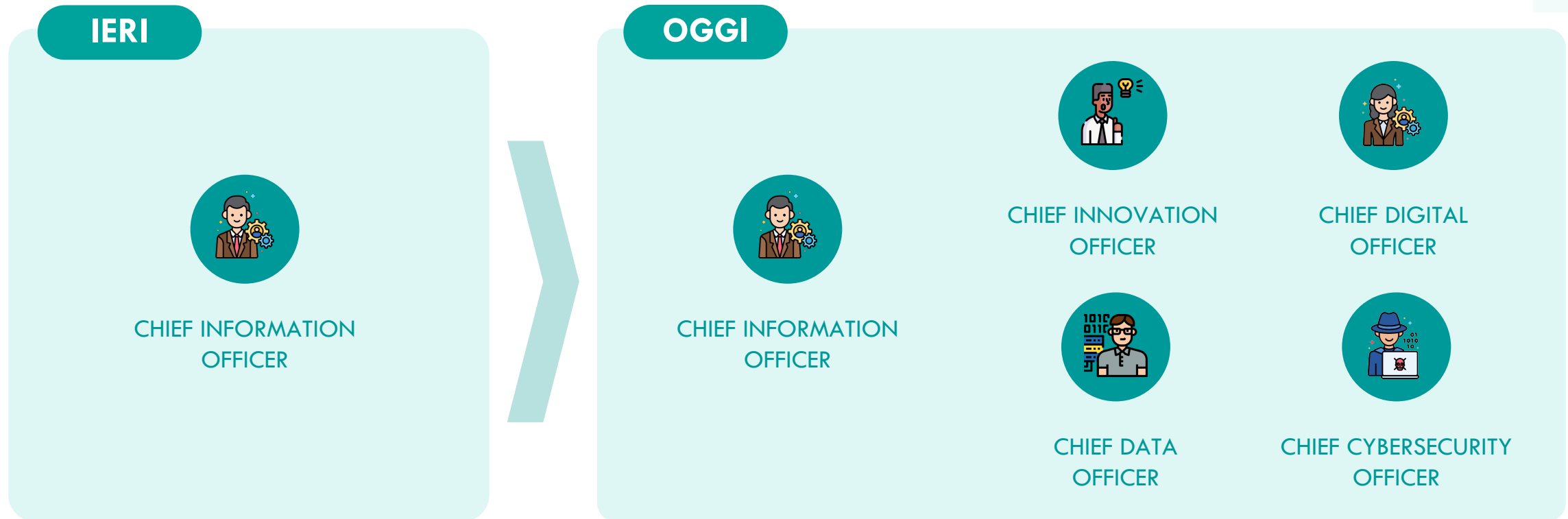
### LA NOSTRA PROPOSTA

BTO propone una vera e propria **dashboard** che mette d'accordo HR e manager di funzione in una logica di equilibrio dinamico, risolvendo la tradizionale “distanza” tra HR e funzioni specialistiche, resa ancora più ampia oggi, in presenza delle personalità digitali.

# UPSKILL YOUR DIGITAL FUTURE

## LE NUOVE PROFESSIONI DIGITALI 2/2

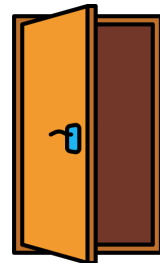
Solo fino a qualche anno fa l'unica figura di riferimento per l'IT era il **CIO**, mentre oggi esiste un'intera **community di digital leaders** composta da...



# UPSKILL YOUR DIGITAL FUTURE

## I MESTIERI DIVENTANO DIGITALI 1/2

Anche i profili ricercati dalle aziende sono cambiati...



### CLOUD ARCHITECT

Sono responsabile della progettazione del sistema di Cloud Computing a livello aziendale e riesco a sfruttare la cosiddetta “nuvola”, il cloud, permettendo alle aziende di ridurre i costi e gli spazi, incidendo positivamente sulle loro performance



### METVERSE EXPERT

Conosco i concetti fondamentali del Metaverso e so applicare le tecnologie ad esso collegate, tra cui Blockchain, Criptovalute, Realtà aumentata e Realtà virtuale ed NFT



### SOCIAL MEDIA MANAGER

Io mi occupo di gestire i canali di comunicazione del brand, creare contenuti di valore per i membri di una community e di organizzare iniziative ed eventi per mantenere solido il rapporto tra il brand e la community



### GROWTH HACKER

Permetto ad aziende e startup di crescere e di creare contenuti in linea con le richieste del mercato. Ho spirito d’iniziativa, capacità di analisi e problem solving, leadership e team working, capacità di gestione del budget e una costante voglia di imparare

# UPSKILL YOUR DIGITAL FUTURE

## I MESTIERI DIVENTANO DIGITALI 2/2

### NEL PROCUREMENT...

La digitalizzazione investe diversi aspetti del lavoro del buyer poiché offre soluzioni evolute con cui accelerare le attività consuete del procurement e mette a disposizione una ricchezza di informazioni che fino a qualche tempo fa era impossibile raccogliere, aggregare e trasformare in insights a supporto di decisioni sempre più consapevoli. Oggi servono i **buyers digitali**.

### NELLA FINANZA...

I CFO oggi ritengono più che mai necessario accelerare lo sviluppo di competenze digitali come prerequisito per implementare nuove strategie basate su strumenti tecnologicamente avanzati. Le prime 5, da una ricerca Gartner sono:

- **Technological Literacy**
- **Digital Translation**
- **Digital Learning**
- **Digital Bias Management**
- **Digital Ambition**

### NELL' HR...

Intelligenza artificiale, machine learning, **Blockchain**, smart working, nomadismo digitale, digital transformation, big data, analisi predittive, sono tecnologie ormai entrate a contatto con il **digital HR**, figura che utilizza – più o meno consapevolmente – strumenti che si appoggiano su nuovi linguaggi e approcci.

### NELL' INDUSTRY 4.0...

Gli specialisti dello **smart manufacturing** vantano molteplici skills su cui fare leva, le principali si trovano nell'ambito del data management e analytics; riguardano capacità di modellazione e simulazione; l'utilizzo di piattaforme software per la supply chain; conoscenza dei protocolli di comunicazione; applicazione delle logiche di lean manufacturing; cybersecurity; manutenzione predittiva; organizzazione del lavoro e delle relazioni uomo-macchina; innovazione di prodotto in ottica smart.

### NEL MARKETING...

Negli ultimi anni si sono affermati numerosi ruoli aziendali digitali che hanno sostituito i lavori "tradizionali" del marketing e altri che si sono aggiunti ex novo in concomitanza della nascita di nuovi strumenti e canali digitali. Tra queste il **social media manager**, il **brand manager**, il **SEO manager**, il **digital sales manager**...



# UPSKILL YOUR DIGITAL FUTURE

EVOLUZIONE DELLE COMPETENZE DIGITALI



**Carlo  
Della Cioppa**

BTO Digital Transformation  
& Cloud Journey Manager



**Roberta  
Raimondi**

BTO Subject Matter Expert  
Change area







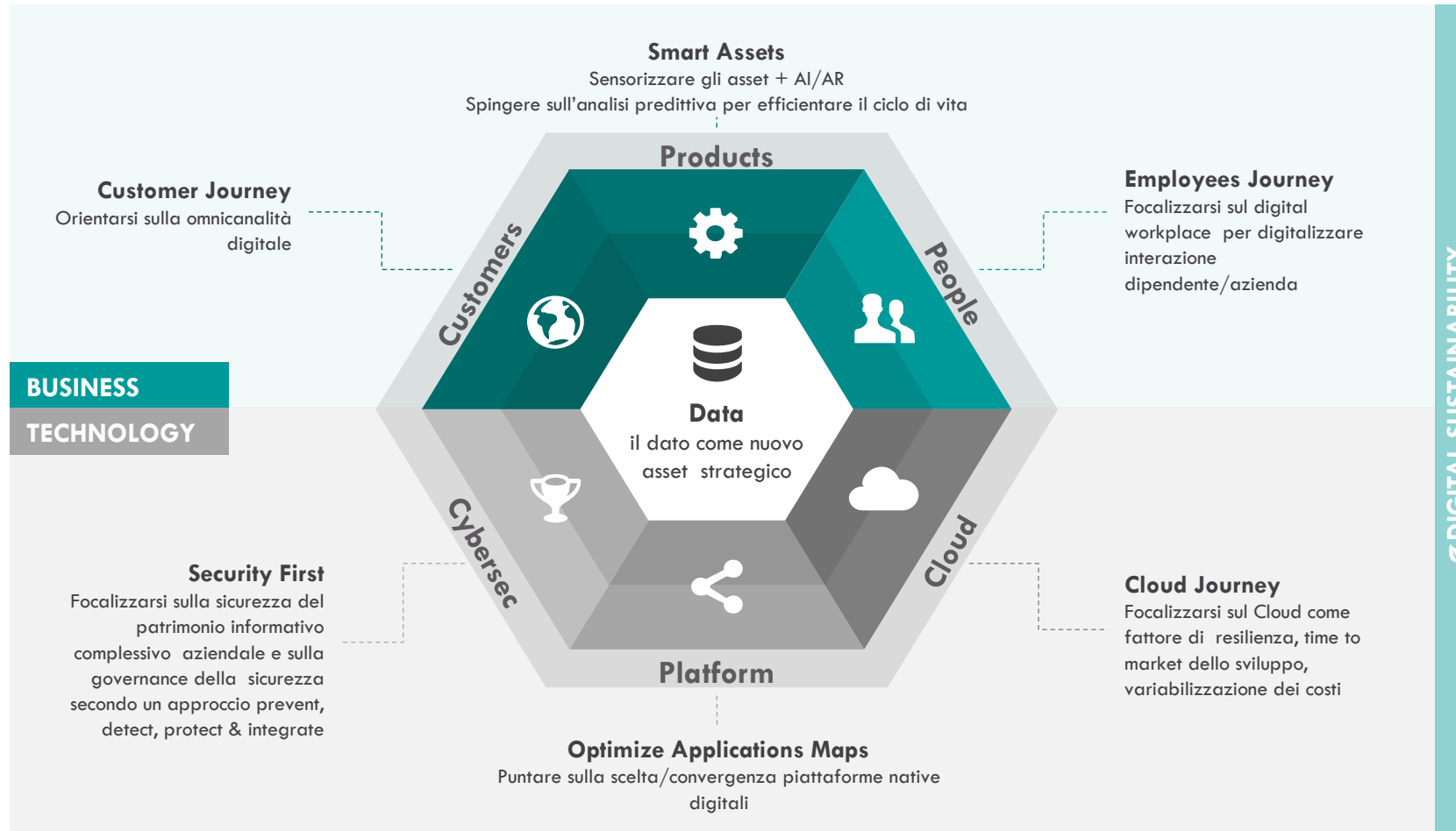
# WHEN TECHNOLOGY DRIVES ORGANIZATION

Carlo DELLA CIOPPA

Digital Transformation Manager – BTO Research

# DIGITAL TRANSFORMATION

## LA DIAMOND VISION



# DIGITAL TRANSFORMATION

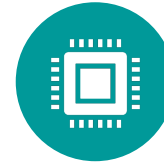
## WHEN TECHNOLOGY DRIVES ORGANIZATION



### IL CLOUD E L'AS-A-SERVICE

Il **Cloud** rappresenta nella storia dell'evoluzione industriale delle Aziende un "**paradigma disruptive**" come pochi altri dove le potenzialità tecnologiche hanno anticipato ed indirizzato le tendenze di Business e non il contrario. Il Cloud ha aperto la nuova frontiera "dell'On-Demand" e "dell'As-a-Service" al Business e sarà vincente chi saprà coglierne le potenzialità portandole al centro dello sviluppo delle proprie strategie di trasformazione e di nuovo posizionamento sul proprio mercato di riferimento sulla base delle proprie specificità e dei propri obiettivi.

La Trasformazione Digitale con caratteristiche cross-industry (nessuna esclusa) sta completamente trasformando le intenzioni e le modalità di acquisto e di fruizione di prodotti e dei servizi da parte di Consumatori/Clienti sul Mercato Globale. Ogni Azienda deve o ha già reimpostato su questa nuovo paradigma dell'**As-a-Service**, la proprie strategia di Business e/o la propria traiettoria di efficienza integrandole con la definizione e messa a terra della specifica strategia di Innovazione e di trasformazione della propria organizzazione.



### MICRO-SERVIZI E PLATFORMIZATION

Altro elemento "disruptive" che dal perimetro tecnologico della Trasformazione Digitale in atto sta "contaminando" la visione ed il re-shaping dell'organizzazione all'interno delle Aziende, è la costante **convergenza/sostituzione delle applicazioni legacy** attraverso l'inserimento e l'implementazione di Piattaforme Digitali sulle quali costruire verticalmente a "**micro-servizi**" nuove soluzioni applicative.

Si impara ad utilizzare massivamente piattaforme digitali integrate con una nuova visione di Data Strategy e di utilizzo/fruizione dei dati aziendali. Da qui scalando dall'utilizzare piattaforme digitali al lavorare come Azienda a piattaforma si ha la **Platformization** dell'organizzazione. Evolve radicalmente il modo di considerare l'organizzazione dell'Azienda e di lavorare tra persone e tra Funzioni aziendali. Si passa dall'interagire per ruoli ad aggregare per competenze. Creando **Team «a distanza zero» tra Funzioni** - orientati alla costruzione delle soluzioni di cui sono end-to-end accountable.



# PROFESSIONALITÀ E MESTIERI DIGITALI

Roberta RAIMONDI

SME area Change – BTO Research

# AGENDA

---

**01 LA VISION**

02 LA LEVA

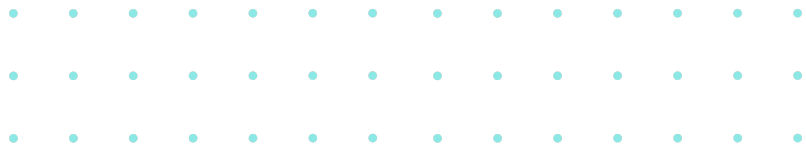
03 GLI STRUMENTI

# LA VISION

DOVE CI TROVIAMO



**V**olatility, **U**ncertainly, **C**omplexity, **A**mbiguity

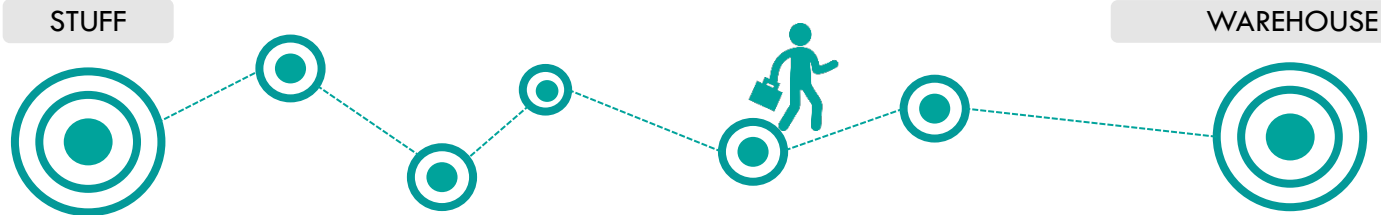


# LA VISION

## IL DECLINO DELLE VECCHIE SUPPLY CHAIN

### OLD SUPPLY CHAIN

FUNCTIONAL «SILOS» | NO CONTROL | FORECAST «PUSH» DRIVEN



SEQUENTIAL – SLOW – INFLEXIBLE – COSTLY – OPAQUE – ADVERSARIAL – INEFFICIENT- INEFFECTIVE

### NEW VALUE CHAIN

INTEGRATED PROCESSES | TOTALLY CONTROLLED | DEMAND FLOW «PULL» DRIVEN



SEAMLESS – SIMULTANEOUS – FAST – TRANSPARENT – COLLABORATIVE – EFFICIENT – EFFECTIVE

# LA VISION

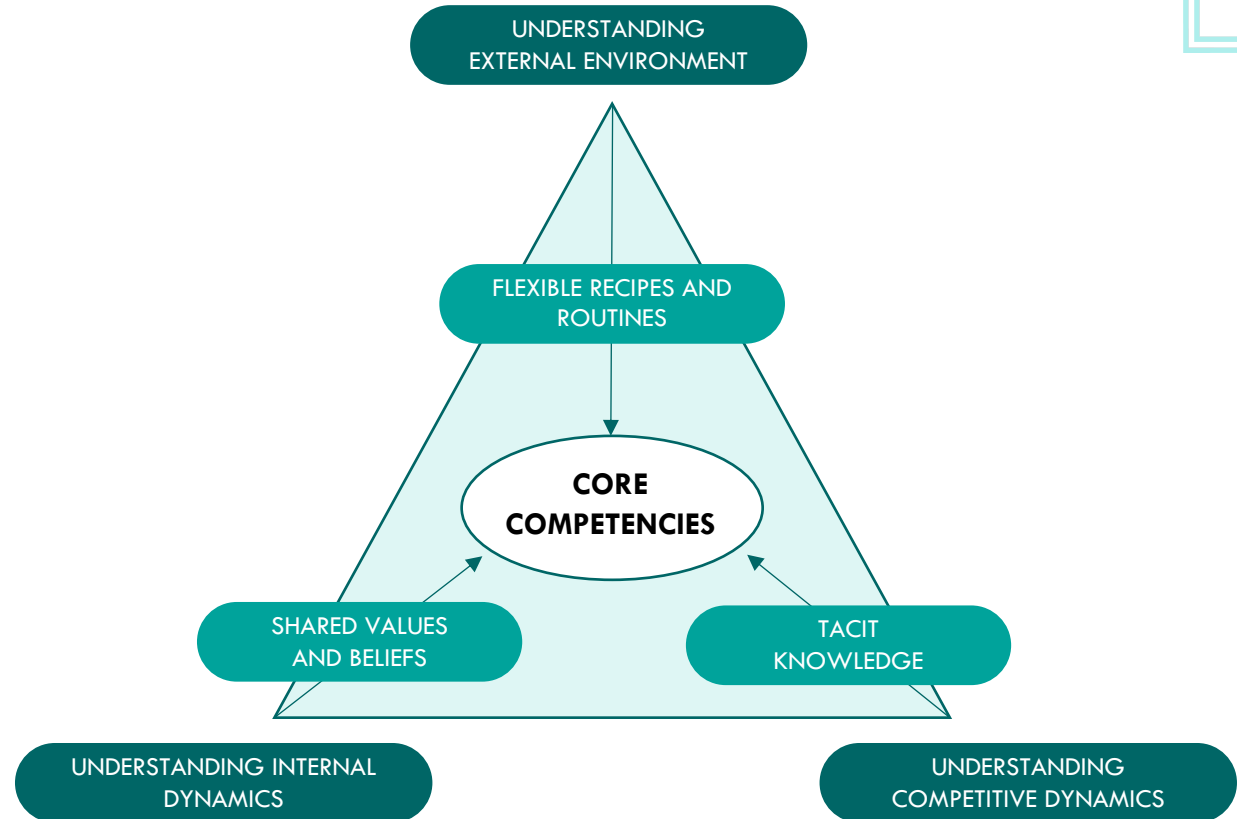
## I NUOVI PRINCIPI DELL'ORGANIZZAZIONE





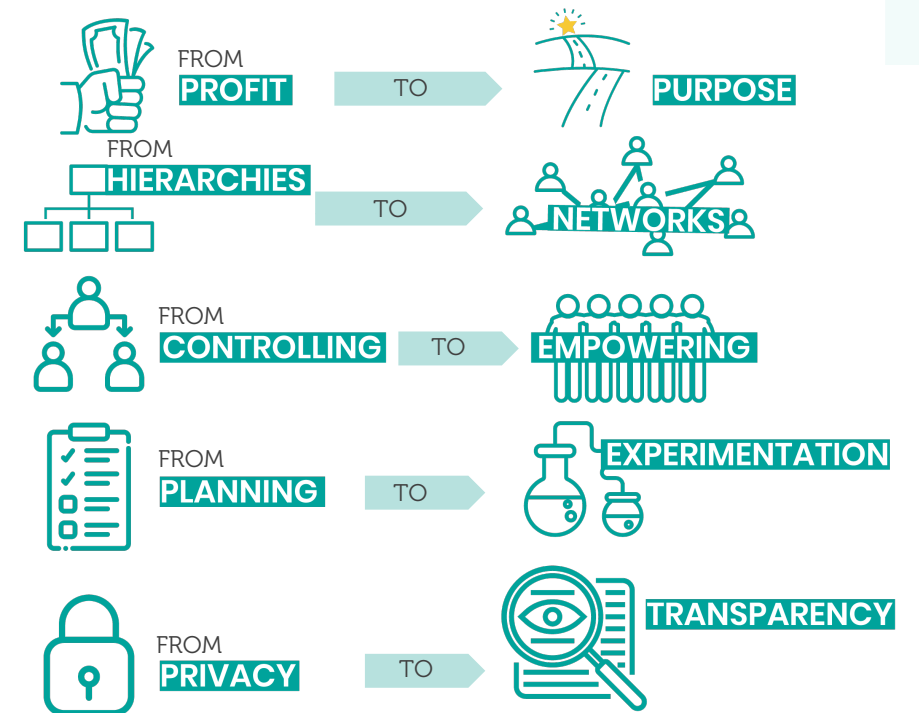
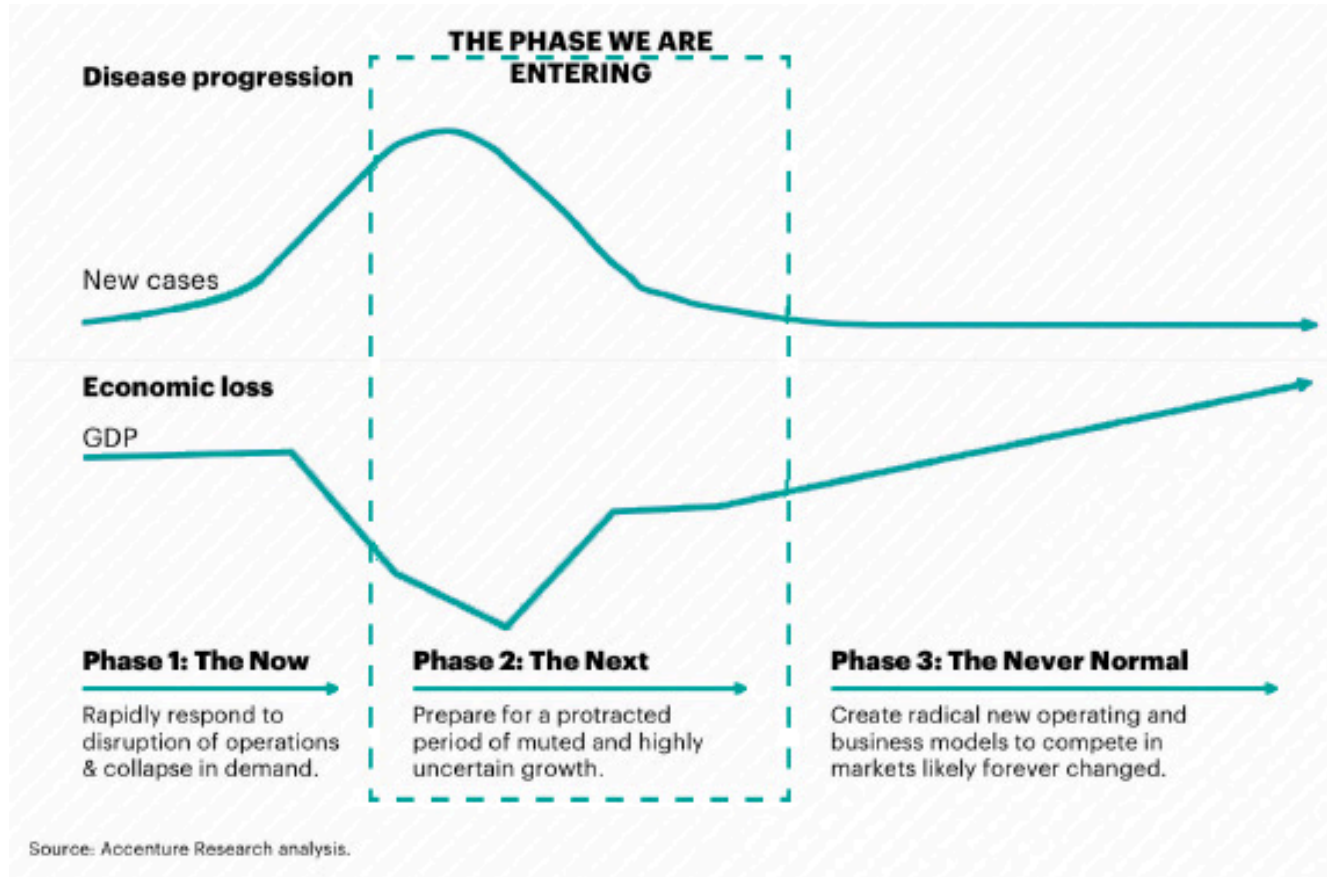
# LA VISION

## CORE COMPETENCES AND RESOURCE BASED VIEW



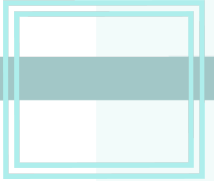
# LA VISION

## DA NEW NORMAL A NEVER NORMAL



# LA VISION

## NEVER NORMAL PROFILES



Non esiste un solo profilo, ma in base alle competenze acquisite, alle esperienze vissute e alle attitudini, le persone possono possedere diversi profili che si sintetizzano con le metafore sotto esposte:



**I-shaped**

Sono gli specialisti su una singola area e preferiscono lavorare in un solo tipo di lavoro. La lettera «I» rappresenta la loro conoscenza ed esperienza profonda in una singola area.



**T-shaped**

Persone con una vasta esperienza in diverse discipline e da competente «soft», rappresentata dalla «T» della **T** e con una forte conoscenza nel proprio ambito di riferimento, quindi competenze specialistiche, rappresentata dalla «I» della **T**.



**M-shaped**

Persone con esperienza multiple nella propria disciplina, quindi persone con più di una specializzazione. Inoltre, chi possiede tale profilo presenta elevate performance nel lavorare i team cross-funzionali.



**Pi-shaped**

Rispetto alla **M-Shaped**, sono persone che possiedono una gamma ancora più ampia di soft skills e sono fortemente competenti in due domini diversi.



**Comb-shaped**

Persone che possiedono esperienze in diverse aree, ma non possiedono nessuna conoscenza altamente specialistica in nessuna delle aree. Però, riesce a collaborare in diversi discipline.



**E-shaped**

Persone che possiedono competenze in poche aree, esperienze in diverse aree e sono specialisti con provate abilità di esecuzione e una mentalità esplorativa. Sono persone che trasformano le idee in realtà.



**X-shaped**

Persone con competenze profonde costruite su una solida credibilità, ma può anche guidare diversi team per raggiungere obiettivi. Lavorano meno sulla loro specializzazione originale, in quanto sono coinvolte in posizioni di leadership.



# LA VISION

## VERSO IL VUCA POSITIVO

### VUCA «negativo»



### VUCA «positivo»













# AGENDA

---

01 LA VISION

**02 LA LEVA**

03 GLI STRUMENTI

Characteristics	Maturists (pre-1945)	Baby Boomers (1945-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	Generation Z (Born after 1995)
<b>Formative experience</b>	Second World War Rationing Fixed-gender roles Rock'n'Roll Nuclear families Defined gender roles-particularly for women	Cold War Post-War boom «Swinging Sixties» Apollo Moon landings Youth culture Woodstock Family-oriented Rise of the teenager	End of Cold War Fall of Berlin Wall Reagan / Gorbachew Thatcherism Live Aid Introduction of first PC Early mobile technology Latch-key kids; rising levels of divorce	9/11 terrorist attacks PlayStation Social media Invasion of Iraq Reality TV Google Earth Glastonbury	Economic downturn Global warming Global focus Mobile devices Energy crisis Arab Spring Produce own media Cloud Computing Wiki-leaks
<b>Aspiration</b>	Home ownership	Job security	Work-life balance	Freedom and flexibility	Security and stability
<b>Attitude toward technology</b>	Largely disengaged	Early information technology (IT) adaptors	Digital immigrants	Digital Natives	«Technoholics» – entirely dependent on IT, limited grasp of alternatives
<b>Attitude toward career</b>	Jobs are for life	Organisational – careers are defined by employers	Early «portfolio» careers – loyal to profession, not necessarily to employer	Digital entrepreneurs – work «with» organisations not «for»	Career multitaskers – will move seamlessly between organisations and «pop-up» businesses
<b>Communication media</b>	 Formal letter	 Telephone	 E-mail and text message	 Text or social media	 Hand-held (or integrated into clothing) communication devices
<b>Communication preference</b>	 Face-to-face	 Face-to-face ideally, but telephone or e-mail if required	 Text messaging or e-mail	 Online and mobile (text messaging)	 Facetime

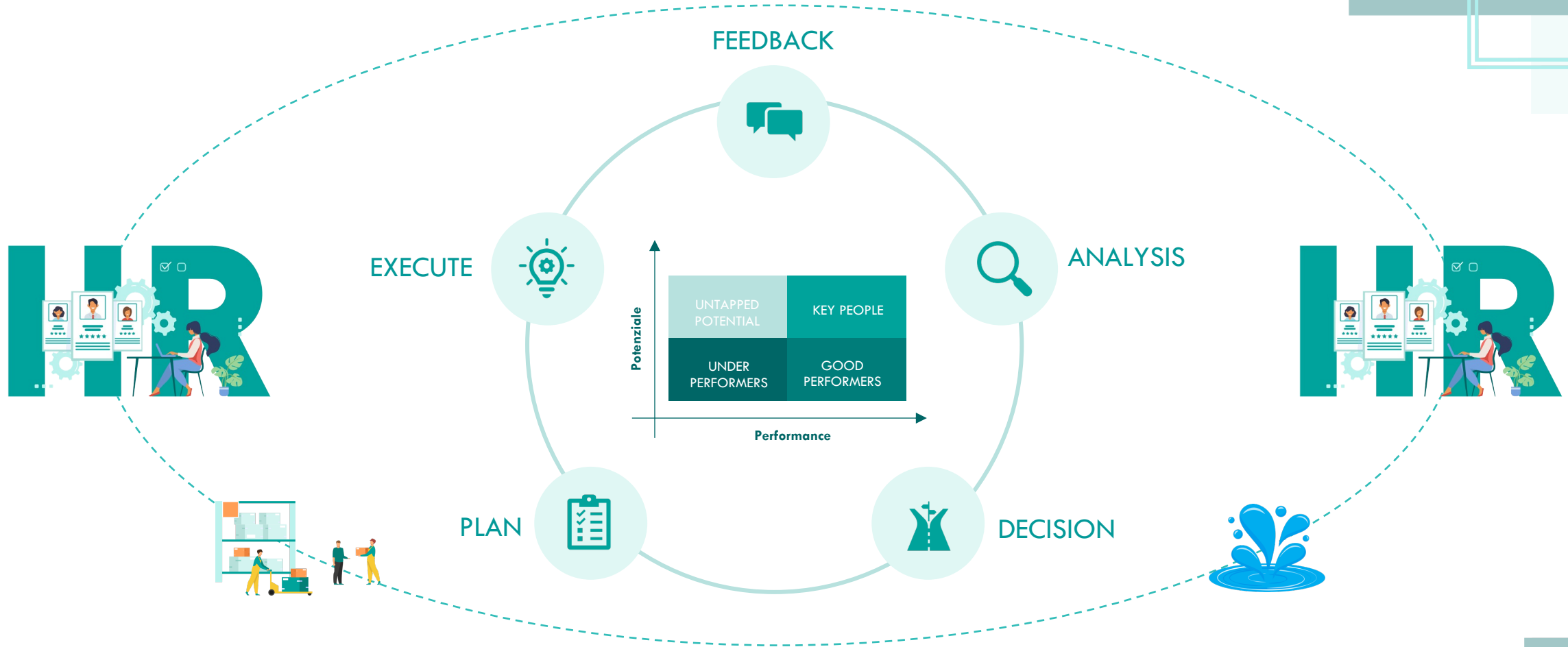
# LA LEVA

## BOUNDARYLESS CAREER E CARRIERE DIGITALI



# LA LEVA

## PROCESSI DI VALUTAZIONE PIÙ AGILI





# AGENDA

---

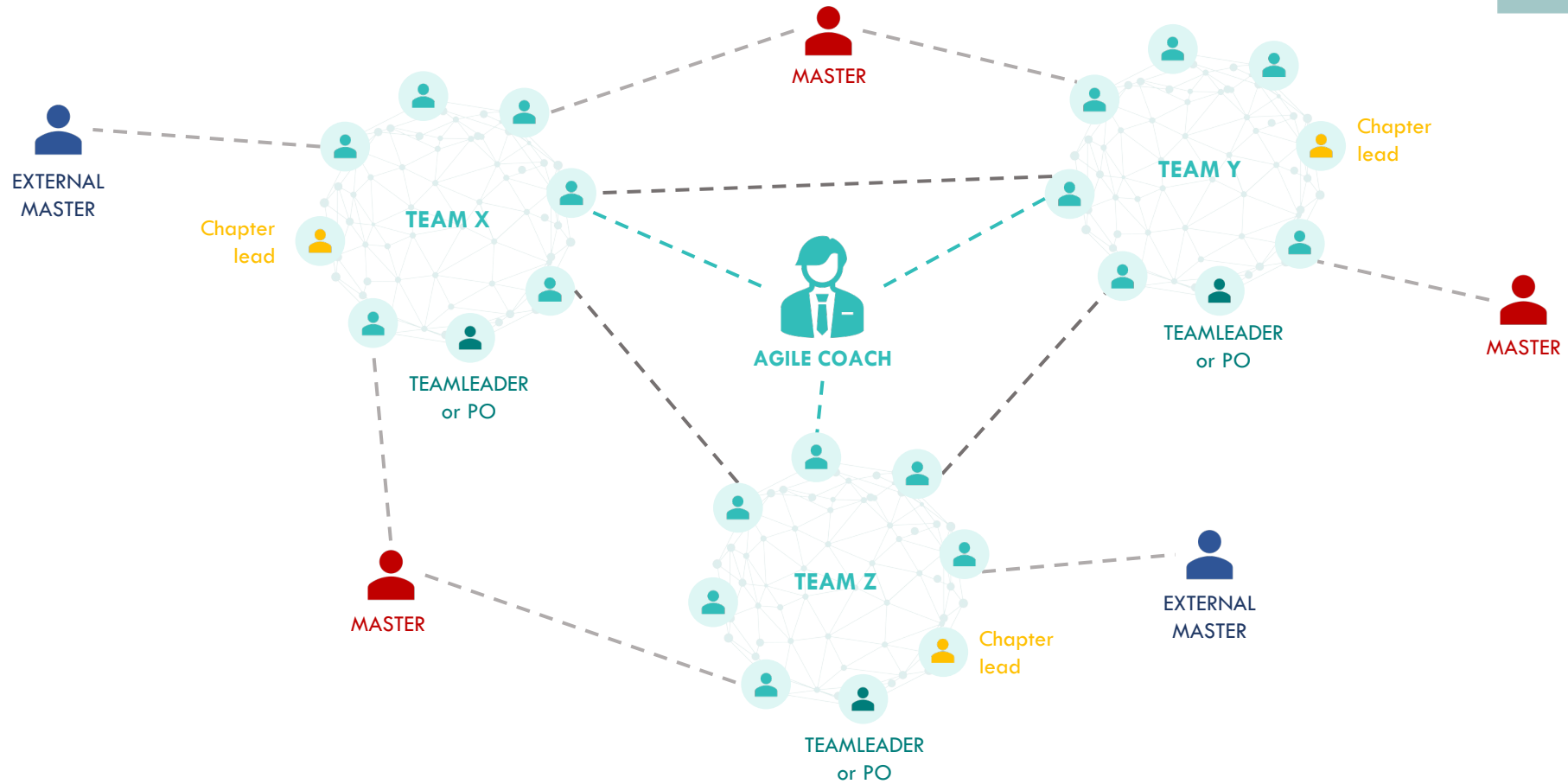
01 LA VISION

02 LA LEVA

**03 GLI STRUMENTI**

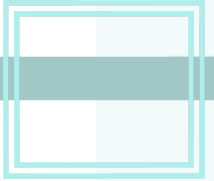
# GLI STRUMENTI

## I RUOLI «AGILI» FONDATI SULLE COMPETENZE NEI TEAM



# GLI STRUMENTI

## IL PROCESSO END TO END



### ORGANIZATION

- Take a Skill Inventory
- See Skill Applications
- Develop Capabilities
- Understand Future Skills**
- Support Career Growth
- Enable Internal Mobility**
- Improve Engagement
- Build Skill-Based Teams
- Predict Performance**
- Extend Talent Network
- Increase Utilization

### INDIVIDUAL

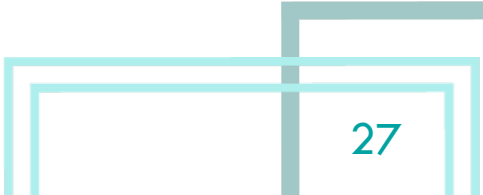
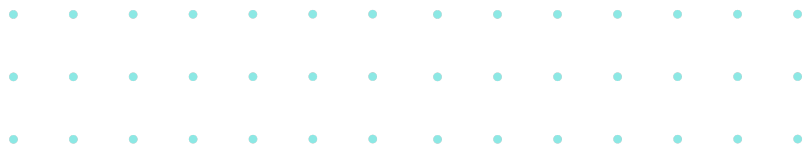
- Show My Skills**
- Map Skills to Roles
- Map Skills to Teams**
- Develop Future Skills**
- See My Career Paths**
- Find Jobs
- Find Roles
- Find Teams
- Develop Potential Skills
- Know Who to Work With**
- Find a Mentor**

### TEAM

- Build Skill-Based Team**
- Promote Team
- Find Person for a Role**
- Find Person with Missing Skills**
- Connect Teams
- See Team Skills
- See Complementary Skills**
- See Connecting Skills**
- Predict Performance
- Track Performance
- Invite Feedback

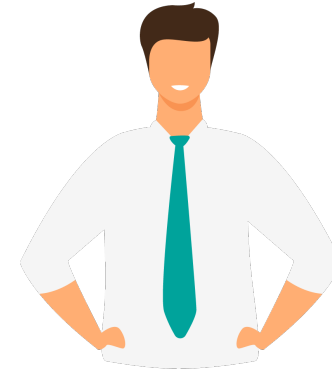


Chapter  
lead

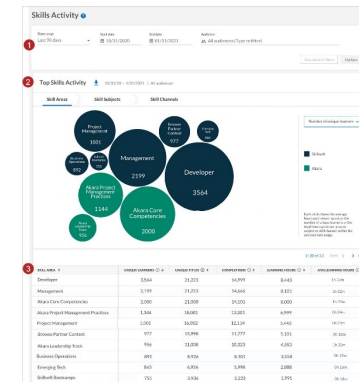
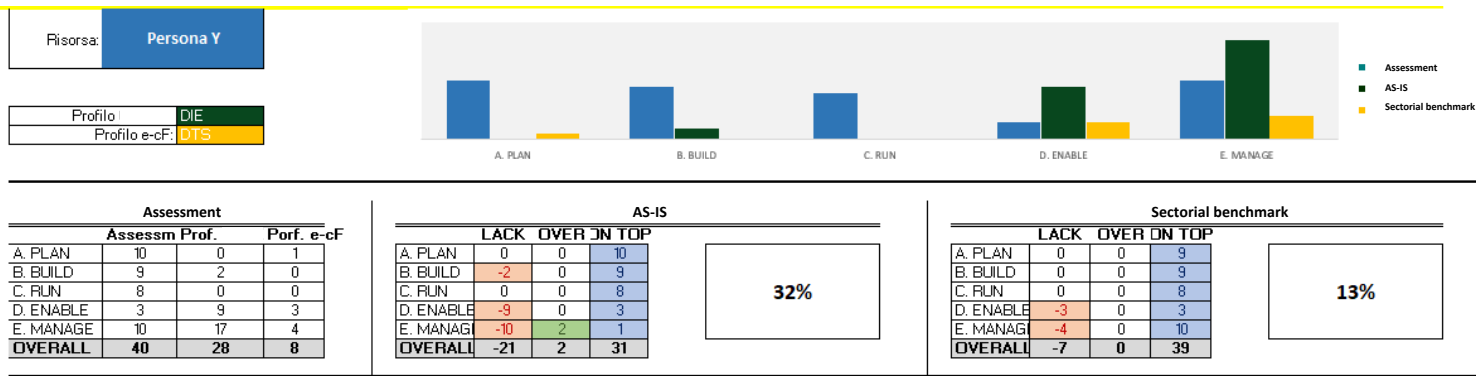


# GLI STRUMENTI

## IL CRUSCOTTO DELLE COMPETENZE ED IL CONTINUOUS LEARNING



### Drill down





# LA TESTIMONIANZA DI

Gabriele FERRIERI

Presidente ANGI - Associazione Nazionale Giovani Innovatori

Scannerizza il [QR Code](#) o visita [www.menti.com](http://www.menti.com)  
e inserisci il seguente codice: [8724 0021](#)



*This is your Time!*



Grazie per aver  
partecipato!