



**Capgemini press contacts:**

**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

## **Per quasi il 70% delle organizzazioni l'incremento della produttività dovuto al lavoro da remoto sarà sostenibile anche dopo la pandemia**

***Le organizzazioni stanno raccogliendo i benefici dell'aumento della produttività, ma i dipendenti sono condizionati dalla richiesta di essere 'always on'***

**Milano, 15 dicembre 2020 – La maggior parte delle organizzazioni ha registrato un forte aumento della produttività nel terzo trimestre del 2020, grazie all'introduzione della modalità di lavoro da remoto. Tuttavia, i dipendenti si sentono condizionati dalla sensazione di essere 'always on', sempre attivi. È quanto emerge da un nuovo report del [Capgemini Research Institute](#), dal titolo "[The future of work: from remote to hybrid](#)". Per mantenere i benefici del lavoro da remoto e soddisfare le aspettative dei dipendenti, le aziende devono trovare il modello operativo più adatto per introdurre un approccio ibrido che risulti equilibrato: i leader aziendali devono quindi essere pronti a ripensare l'efficacia delle strutture esistenti e ad abbattere silos organizzativi e barriere tra i diversi team.**

Il 63% delle organizzazioni afferma che la produttività dei dipendenti abbia subito un incremento nel terzo trimestre del 2020, grazie alla riduzione dei tempi necessari per raggiungere il luogo di lavoro, alla flessibilità degli orari lavorativi e all'adozione di validi strumenti di collaborazione virtuale. Le funzioni IT e digitali guidano la classifica della produttività (68%), seguite dal servizio clienti (60%) e da vendite e marketing (59%), tutte aree aidate dalla digitalizzazione e dall'utilizzo di tecnologie come l'intelligenza artificiale (AI). Ambiti come produzione e manufacturing, ricerca e sviluppo/innovazione e supply chain, che comportano una maggiore presenza in loco e una più alta percentuale di lavoratori blue collar,<sup>1</sup> hanno invece riportato un modesto aumento della produttività secondo le organizzazioni intervistate (solo il 51%).

Le aziende stimano un aumento complessivo della produttività del 17% nei prossimi due o tre anni, e negli ultimi tre o quattro mesi l'88% degli intervistati ha inoltre registrato risparmi sui costi immobiliari grazie al lavoro da remoto, mentre il 92% prevede di realizzare un ulteriore risparmio nei prossimi due o tre anni.

Quasi il 70% delle organizzazioni ritiene che l'aumento della produttività legato al lavoro da remoto sia sostenibile anche una volta terminata la pandemia. Questo però dipenderà in gran parte dalla velocità con cui le aziende faranno tesoro di quanto appreso durante questo periodo e saranno in grado di rivedere la propria organizzazione, tenendo conto dei cambiamenti nella mentalità dei dipendenti e nella costruzione della resilienza individuale e organizzativa.

---

<sup>1</sup> Per blue collar si intende una persona che svolge lavori manuali in aree come produzione, immagazzinamento, estrazione mineraria, edilizia, ecc.



## **Le organizzazioni e i dipendenti si aspettano che il lavoro da remoto sarà utilizzato anche dopo la pandemia, ma passando a un modello ibrido**

Nei prossimi due o tre anni, circa tre organizzazioni su dieci si aspettano che più del 70% dei loro dipendenti lavori da remoto, rispetto a poco più del 10% registrato prima dell'avvento del Covid-19, e quasi la metà (48%) stima una riduzione del 10% dello spazio complessivo da destinare a uso ufficio. Inoltre, circa il 45% dei dipendenti prevede di passare tre o più giorni alla settimana lavorando da remoto, fattore che riflette la rapida ascesa di un trend che va sempre più verso un luogo di lavoro ibrido e collaborativo.

Nonostante il recente aumento della produttività, i dipendenti hanno espresso preoccupazioni in merito alla possibilità di svolgere l'attività lavorativa da remoto sul lungo periodo. Circa il 56% teme infatti che venga loro richiesto di essere 'always on', e i lavoratori più giovani hanno bisogno di maggiore sostegno per affrontare lo stress associato all'incertezza, una percentuale che raggiunge il 60% per i dipendenti di età compresa tra i 26 e i 35 anni. Queste preoccupazioni fanno sorgere dubbi sulla possibilità di mantenere un aumento della produttività sul lungo periodo attraverso un modello di lavoro ibrido di successo.

Dal report di Capgemini emerge anche che, con la modalità di lavoro da remoto, i nuovi assunti all'interno di un team si sentono poco coinvolti e il supporto limitato ha fatto insorgere un senso di confusione e spaesamento nel 54% dei nuovi arrivati durante i primi giorni di lavoro, mentre il 52% ha affermato di non essere a conoscenza dei valori e dei benefici della loro organizzazione. Queste difficoltà si sono estese anche ai dipendenti esistenti, per il 38% dei quali è stato complicato collaborare virtualmente con i nuovi assunti.

## **Garantire supporto, connessione e fiducia è fondamentale per la transizione verso una modalità di lavoro ibrida**

I limiti del lavoro totalmente da remoto indicano un futuro basato su un modello ibrido, il cui equilibrio viene raggiunto con un mix di lavoro da casa e presenza in ufficio, che mira a differenziare l'azienda e costruire la sua employee proposition. Le organizzazioni devono trovare il giusto equilibrio attraverso un approccio ibrido e i leader aziendali devono mettere in discussione le strutture esistenti, riconsiderare l'efficacia dei modelli operativi e abbattere i silos organizzativi e le barriere tra i team. Il report raccomanda alle organizzazioni di:

- **Riconsiderare il modello di selezione per consentire di lavorare "da qualsiasi luogo":** fare in modo che la presenza in ufficio diventi meno indispensabile permette alle aziende di espandere i propri limiti nella scelta dei talenti, per includere nell'organico risorse fluide come freelance o lavoratori autonomi;
- **Ridefinire la leadership e promuovere autonomia, empatia e trasparenza:** consentire ai dipendenti di prendere decisioni basate sui dati, utilizzare gli stessi per gestire la forza lavoro da remoto e migliorare le competenze di leadership a distanza, come empatia, ascolto attivo e adattabilità;
- **Rinnovare una cultura del lavoro basata sulla fiducia attraverso nuove abitudini collettive:** costruire comunità digitali per stimolare il senso di appartenenza e il raggiungimento di un obiettivo comune, introducendo nuove abitudini collettive come attività di team building virtuali;



- **Installare una solida infrastruttura per accelerare la modalità di lavoro in digitale senza soluzione di continuità:** i team IT devono orientarsi rapidamente verso l'adozione di un'infrastruttura digitale che offra resilienza, agilità e scalabilità, mentre le organizzazioni devono investire in modo mirato nei loro dipendenti e nella loro esperienza nell'utilizzo di nuovi strumenti.

*"I sistemi di performance management devono essere aggiornati in modo da misurare produttività e risultati, piuttosto che produzione e ore inserite", ha dichiarato **Alessandro Annese, HR and Organization Director di Capgemini in Italia.** "La nostra ricerca mostra che l'impatto sul benessere psicofisico dei dipendenti in un contesto di lavoro da remoto può anche essere dannoso. I leader aziendali devono intervenire attivamente per offrire maggiore supporto e creare un ambiente in cui le persone possano parlare apertamente delle loro preoccupazioni, favorendo un migliore equilibrio tra lavoro e vita privata. Per costruire legami più forti è inoltre necessario comunicare chiaramente i valori dell'organizzazione e rafforzare il senso di fiducia della forza lavoro, il tutto supportato da un'infrastruttura digitale che consenta di lavorare senza soluzione di continuità e favorisca l'efficienza dei dipendenti e il sostentamento di un modello ibrido".*

Per ulteriori informazioni sui risultati della ricerca e per scaricare una copia completa del report, [cliccare qui](#).

### **Metodologia di ricerca**

Capgemini ha intervistato i dirigenti di 500 organizzazioni attive in diversi settori a livello globale, con almeno 1 miliardo di dollari di fatturato, e 5.000 dipendenti, conducendo due diverse indagini tra settembre e ottobre 2020. Capgemini ha inoltre realizzato più di 12 interviste approfondite con dirigenti aziendali ed esponenti del mondo accademico.

### **Capgemini**

Capgemini è leader mondiale nei servizi di consulenza, trasformazione digitale, tecnologici e per l'ingegneria. Il Gruppo è all'avanguardia nell'innovazione per consentire ai suoi clienti di orientarsi al meglio nel mondo in costante evoluzione del cloud, del digitale e delle piattaforme. Forte di oltre 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 un'azienda responsabile e multiculturale di 265.000 persone presente in quasi 50 paesi nel mondo, che si pone l'obiettivo di sprigionare l'energia umana attraverso la tecnologia per un futuro inclusivo e sostenibile. Con Altran, nel 2019 il Gruppo ha registrato ricavi complessivi pari a 17 miliardi di euro.

Visita il nostro sito <https://www.capgemini.com/it-it/>

### **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, Singapore, 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/>