



Unione europea
Fondo sociale europeo



PIANO DEL SISTEMA CONFINDUSTRIA EMILIA-ROMAGNA “VERSO INDUSTRIA 4.0”

TRASFORMAZIONE DIGITALE DEI PROCESSI MANIFATTURIERI IL DATA MANAGEMENT PER LA CUSTOMIZZAZIONE DI MASSA DEL PRODOTTO

Parma, 21 febbraio 2018



SMARTI-ER 4.0 SEMINARI

Operazione Rif. PA. N 2016-5456/RER approvata dalla Regione Emilia-Romagna con DGR n. 1450/2016 del 12/09/2016
finanziata con fondi POR FSE 2014/2020 - Obiettivo tematico 8



CONFINDUSTRIA
Emilia-Romagna



Unione Parmense degli Industriali



Digital Operations Management: dalla tecnologia al vantaggio competitivo

Mauro Marini

Parma 21 febbraio 2018

Tanto potenziale, non tante applicazioni...

- Il potenziale di Industry 4.0 è reale
- Lunghe liste di tecnologie e possibilità...
- ...ma applicazioni , in particolare nelle PMI, se ne vedono poche
- Ancora meno sul reale utilizzo dei data (Big, Small)
- Le aziende non sembrano avere chiaro che cosa fare con tutta questa tecnologia digitale

Il percorso verso la digitalizzazione non è chiaro

- A volte si ha l'impressione di un processo al contrario: «Questa è la tecnologia disponibile, ora dovete usarla»
- Industry 4.0 non è un framework e non disegna un percorso logico
- Problema specifico sul data management: mancano i dati

Più tecnologia non significa sempre più competitività

È già accaduto in passato.

Quando le tecnologie e le conoscenze sono disponibili per tutti:

- creano opportunità per nuovi competitor...
- ...ma rendono anche più forti gli incumbent (concentrazione)
- marginalizzano chi le introduce con eccessivo ritardo
- innescano fenomeni di collettivi di «rincorsa» che tendono a aumentare la velocità della competizione e lasciare inalterate le posizioni relative
- abbattano le differenze più che crearle

Occhio ai rischi

- Dimenticare la regola di Pareto (entusiasti delle nuove tecnologie, effetto moda)
- Digitalizzare lo spreco
- Ignorare i costi nascosti e trascurare soluzioni low tech
- «Strabismo» digitale
- Sottovalutare le cause di inefficienza legate a fattori comportamentali

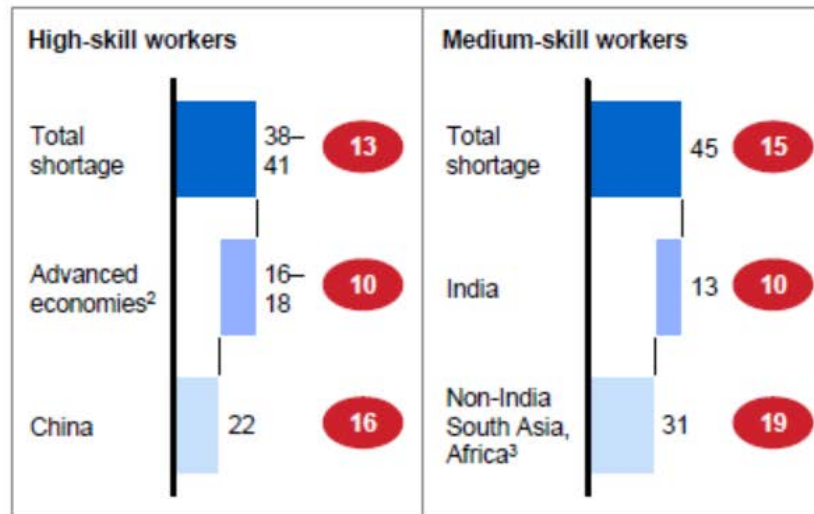
Talent shortage in Operations

The world is likely to have too few high-skill workers and not enough jobs for low-skill workers

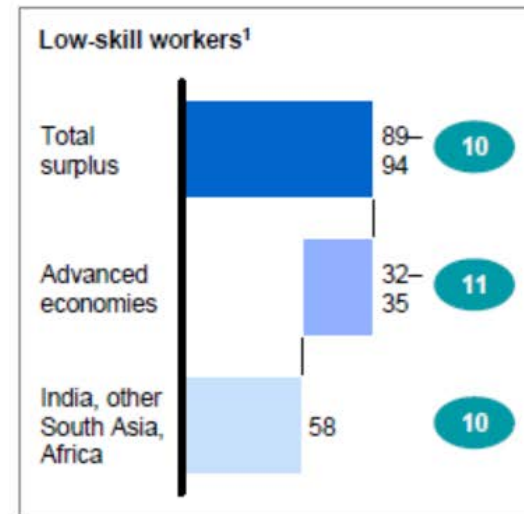
Demand and supply of workers by educational attainment, 2020E
Million workers

● % of supply of skill cohort
● % of demand for skill cohort

Shortages



Surpluses



1 Low-skill defined as no post-secondary education in advanced economies; primary education or less in developing.

2 25 countries that have GDP per capita greater than \$20,000 at 2005 purchasing power parity (PPP) levels in 2010.

3 11 countries from South Asia and sub-Saharan Africa, with GDP per capita less than \$3,000 at 2005 PPP levels in 2010.

NOTE: Numbers may not sum due to rounding.

Fonte: McKinsey

L'Italia ha un serio problema di preparazione delle HR

- A/B: **higher/intermediate** managerial, administrative or professional
- C: **skilled** workers/non-manual employees.
- D/E: **unskilled** workers and other less well educated workers/employees

	EU	Germany	Italy	Denmark	Spain	France	Greece
AB	18,5	22,2	16,9	27,5	11,0	20,1	13,3
C	38,3	50,0	32,0	47,5	25,2	44,6	33,6
DE	39,8	24,1	51,1	20,4	63,1	34,8	53,0
NA	3,4	3,7	0	4,6	0,7	0,5	0,1
	100	100	100	100	100	100	100

Dati espressi in % sul totale della popolazione

Fonte: ESOMAR

Il focus non è sulla tecnologia, le best practices contano



**Dare più valore alla tecnologia che alla rigorosa
applicazione
dei principi consolidati delle Operations**

Esiste un percorso (strategia)

- Conoscere
- Guardare avanti, ragionare a ritroso (Vision)
- Identificare i fattori (driver) che guidano la performance ecofin dell'azienda (effetto leva)
- Cost Deployment
- Applicare rigorosamente i principi delle best practice consolidate (lean, WCM, KPI)
- Connettere Tecnologia e Driver e investire selettivamente
- Assicurarsi di avere le persone e pianificare lo sviluppo delle competenze
- EXECUTION, EXECUTION, **EXECUTION**

Riferimenti

- Mauro Marini
- m.marini@opta.it