



LA DIGITALIZZAZIONE PER I RESPONSABILI HR

Come migliorare l'efficienza, la conformità
e l'esperienza dei dipendenti delle risorse
umane attraverso una gestione intelligente
delle informazioni

LA NUOVA REALTÀ DELL'HR

Da attività amministrative a leva strategica

I dipartimenti HR non si limitano più a gestire esclusivamente documenti e normative. Oggi sono protagonisti nella pianificazione del personale, nel coinvolgimento dei dipendenti e nei risultati aziendali. Eppure, molte funzioni HR restano rallentate da processi manuali, sistemi disconnessi e flussi di lavoro inefficienti, compromettendo il loro potenziale strategico.

I limiti dei processi HR tradizionali

Nonostante i progressi tecnologici, molti team HR continuano a basarsi su documenti cartacei, catene di e-mail e fogli Excel per gestire attività fondamentali come assunzioni, onboarding, conformità e valutazioni delle prestazioni.



Tempo sprecato:

i professionisti HR dedicano troppe ore allo svolgimento di attività amministrative ripetitive.



Rischi per la conformità:

una sicurezza dei dati inadeguata e una gestione documentale inefficace aumentano il rischio di violazioni del GDPR e di altre normative.



Visione limitata:

sistemi disconnessi impediscono ai responsabili HR di prendere decisioni basate sui dati.

Perché digitalizzare l'HR è indispensabile

Un reparto HR moderno ha bisogno di accesso immediato ai dati del personale, automazione per alleggerire la burocrazia e sistemi sicuri per garantire la conformità normativa.



Aumentare l'efficienza e la produttività:

automatizzando le attività dispendiose in termini di tempo è possibile rendere il reparto HR più efficiente.



Migliorare la conformità e la sicurezza:

la centralizzazione dei documenti digitali e la conservazione automatizzata riducono i rischi di non conformità.



Migliorare l'esperienza del dipendente:

un onboarding più fluido, portali HR self-service e l'accesso facilitato ai servizi HR migliorano le interazioni dei dipendenti con l'organizzazione.

Cosa troverai in questa guida

Questa guida fornisce una pratica roadmap per modernizzare le funzioni HR attraverso la digitalizzazione. Esplora i principali processi HR che traggono beneficio dall'automazione, delinea un approccio passo-passo all'implementazione e mette in evidenza il valore della collaborazione con un partner affidabile per garantire il successo della digitalizzazione.

I responsabili HR hanno un'opportunità unica per ridefinire la loro funzione e generare un impatto strategico. La vera domanda non è se digitalizzare l'HR, ma quanto rapidamente ed efficacemente l'organizzazione può effettuare la transizione.



I LIMITI DEI PROCESSI HR TRADIZIONALI

I dipartimenti HR affrontano difficoltà importanti nella gestione efficace delle informazioni. Devono gestire grandi quantità di dati sui dipendenti e, allo stesso tempo, garantire la conformità a normative che cambiano di continuo. La complessità nella gestione delle informazioni HR è in costante crescita. Sistemi obsoleti costringono i team a lavorare con flussi di lavoro frammentati e rendono impossibile ottenere visibilità in tempo reale sui processi HR fondamentali. Comprendere queste difficoltà è essenziale per le organizzazioni che vogliono modernizzare e potenziare la funzione HR.



Il carico amministrativo manuale

I team HR si trovano spesso sopraffatti da attività amministrative di routine che consumano tempo e risorse preziose. Queste inefficienze riducono la produttività e impediscono ai professionisti HR di concentrarsi su obiettivi strategici.

- **Processi dispendiosi in termini di tempo:** attività come l'inserimento dei dati, l'archiviazione dei documenti e le approvazioni richiedono molto tempo. La maggior parte dei dipartimenti HR dedica almeno 5 ore alla settimana a svolgere compiti amministrativi manuali.¹
- **Mancanza di automazione:** molte attività HR vengono ancora eseguite manualmente, il che le rende soggette a errori e a sforzi inutili. Solo il 48% dei professionisti HR afferma che il proprio sistema di conservazione delle informazioni è totalmente o in gran parte automatizzato.²
- **Focus limitato sulla strategia:** il sovraccarico di compiti amministrativi riduce significativamente la capacità dei team HR di partecipare a iniziative di valore strategico.

Rischi legati a conformità e sicurezza

Gestire i dati dei dipendenti in modo sicuro e garantire la conformità normativa è una sfida costante per i team HR. Senza sistemi digitali robusti, le organizzazioni si espongono a rischi significativi in termini di sicurezza e conformità.

- **Vulnerabilità nella sicurezza dei dati:** le aziende tendono a concentrarsi sulla protezione dei dati da intrusioni esterne, ma un responsabile delle decisioni IT su cinque segnala violazioni recenti dei dati³ dall'interno dell'organizzazione, da parte dei dipendenti stessi. L'uso di documenti cartacei e file digitali non protetti aumenta il rischio di violazioni. Questi strumenti rendono più facile l'abuso delle informazioni aziendali, e molto più difficile identificare eventuali comportamenti illeciti.
- **Processi di controllo inefficienti:** senza un sistema di tracciamento adeguato, rispondere a un audit di conformità diventa un'attività dispendiosa in termini di tempo. Circa la metà delle grandi organizzazioni impiega più di 20 ore per ogni audit HR svolto.⁴
- **Mancata conformità normativa:** il mancato rispetto del GDPR e delle normative sul lavoro può portare a sanzioni e problemi legali.

Mancanza di informazioni sulla forza lavoro

In ogni reparto aziendale, avere accesso a dati pertinenti, precisi e aggiornati è importante, ma per le risorse umane è assolutamente cruciale. Tuttavia, in molte organizzazioni, le informazioni HR sono distribuite su diversi sistemi non integrati, il che rende difficile per i professionisti del settore prendere decisioni basate su dati affidabili.

Questa frammentazione ostacola la capacità del team HR di supportare efficacemente i dipendenti e di contribuire con attività strategiche a valore aggiunto, come la pianificazione delle risorse e lo sviluppo del talento. Queste difficoltà si traducono in:

- **Tempistiche decisionali rallentate:** la frammentazione delle informazioni complica l'analisi tempestiva delle tendenze legate alla forza lavoro. Circa il 75% dei professionisti HR segnala difficoltà nell'accedere ai dati in tempo reale, ostacolando così decisioni rapide e informate.⁵
- **Analisi predittiva poco efficace:** senza una reportistica centralizzata, diventa complesso anticipare criticità come il rischio di abbandono del personale o la mancanza di competenze. Nonostante questo limite, il 65% delle organizzazioni prevede che l'intelligenza artificiale contribuirà positivamente all'evoluzione dell'analisi e delle metriche HR nei prossimi due anni⁶.
- **Impatto strategico ridotto:** se il reparto HR è assorbito dalla gestione operativa quotidiana, diventa difficile contribuire in modo significativo alla strategia complessiva dell'azienda.

Identificare i punti critici consente alle aziende di sviluppare strategie mirate per semplificare i processi e ampliare l'accesso a informazioni accurate e pertinenti. Questo permette ai team HR di concentrarsi su iniziative strategiche, piuttosto che su attività amministrative.

¹The state of HR information management – HR.com

³IMS Research Report – Canon Europe

²The state of HR information management – HR.com

⁴The state of HR information management – HR.com

⁵The Ultimate List of UK HR Statistics 2024

⁶The state of HR information management – HR.com

IL BUSINESS CASE PER LA DIGITALIZZAZIONE DELL'HR

Digitalizzare le risorse umane non significa semplicemente introdurre nuove tecnologie: è una trasformazione profonda del modo in cui il reparto opera e genera valore per l'organizzazione. Una strategia digitale ben strutturata permette ai team HR di lavorare con maggiore efficienza, minimizzare i rischi e aumentare il coinvolgimento dei dipendenti.

Efficienza e risparmio sui costi

Le soluzioni digitali consentono ai reparti HR di snellire i processi e ridurre il peso delle attività manuali, con un impatto positivo sull'efficienza generale. I principali vantaggi includono:

- **Automatizzazione delle attività ripetitive:** automatizzando i compiti amministrativi si libera tempo prezioso da dedicare a progetti strategici.
- **Tempi di risposta più rapidi:** i flussi digitali semplificano la gestione delle richieste dei dipendenti, rendendo il servizio HR più reattivo.
- **Riduzione dei costi operativi:** l'utilizzo di sistemi digitali per la gestione documentale consente di risparmiare fino a due ore al giorno⁷ in attività amministrative. Anche interventi minimi possono generare risultati significativi. Un esempio concreto è dato dal team HR di Canon Italia, che ha ridotto del 15% il tempo complessivo dedicato alle attività amministrative grazie alla digitalizzazione dei documenti.⁸

Esperienza dei dipendenti ottimizzata

Digitalizzare le risorse umane non significa semplicemente introdurre nuove tecnologie: è una trasformazione profonda del modo in cui il reparto opera e genera valore per l'organizzazione.

- **Portali self-service:** i dipendenti possono consultare i propri dati, richiedere ferie o aggiornare le informazioni personali in autonomia.
- **Onboarding e offboarding più efficienti:** i flussi digitali velocizzano l'assunzione e le dimissioni del personale, semplificando ogni fase del processo.
- **Sistemi sicuri:** i reparti HR gestiscono grandi quantità di dati personali sensibili. Una soluzione digitale affidabile garantisce protezione durante l'intero ciclo di vita del rapporto lavorativo, compresa la cancellazione sicura dei dati al termine del contratto.
- **Servizi HR su misura:** grazie all'intelligenza artificiale, è possibile offrire suggerimenti personalizzati per la crescita professionale e la scelta dei benefit.

Maggiore sicurezza e conformità

Un reparto HR digitalizzato è sinonimo di maggiore sicurezza e aderenza alle normative. Le funzionalità chiave includono:

- **Monitoraggio automatico della conformità:** le politiche aziendali vengono aggiornate e confermate dai dipendenti in tempo reale.
- **Protezione dei dati:** i sistemi digitali evitano accessi non autorizzati, riducendo notevolmente il rischio di violazioni.
- **Sistemi audit-ready:** ogni interazione con i documenti viene registrata digitalmente, semplificando la reportistica normativa e le revisioni di conformità interne, per una visibilità completa a fini di audit.

Adottando la digitalizzazione, le aziende possono trasformare l'HR in una funzione più agile, efficiente e centrata sui bisogni dei dipendenti. La trasformazione digitale non è solo una questione di risparmio o conformità normativa: è la chiave per consentire ai team HR di operare in modo proattivo e diventare veri protagonisti della crescita e del successo aziendale.

⁷HRIS 101: All You Need To Know in 2025

⁸ www.canon.it/business/solutions/hr-digitisation/



I QUATTRO FLUSSI DI LAVORO HR CHIAVE DA DIGITALIZZARE

Il reparto HR è al centro di numerosi processi fondamentali per il successo dell'intera organizzazione. Tuttavia, molti di questi sono ancora gestiti manualmente, con conseguenti inefficienze, rallentamenti nelle decisioni e rischi di non conformità. Identificare e digitalizzare i flussi HR consente di migliorare l'efficienza, aumentare la precisione dei dati e offrire un'esperienza dipendente più fluida.

Utilizzando soluzioni di gestione delle informazioni, è possibile automatizzare attività ripetitive, ottenere dati dettagliati in tempo reale e introdurre strumenti self-service per i dipendenti. Ecco i quattro ambiti HR dove la digitalizzazione ha l'impatto maggiore nel lungo periodo.

1 SELEZIONE E ONBOARDING

Le fasi di assunzione e inserimento sono il primo contatto tra l'azienda e il dipendente. La gestione delle informazioni semplifica e migliora ogni fase del processo:

ATS (sistemi di tracciamento delle candidature):

Automatizzare la pubblicazione degli annunci, la selezione dei profili e la programmazione dei colloqui può ridurre i tempi di assunzione fino al 30%.⁹

Portali di onboarding:

Solo il 29% dei nuovi assunti si sente davvero preparato dopo il processo di onboarding.¹⁰ Portali dedicati permettono l'accesso continuo a materiali formativi e politiche aziendali, aiutando i nuovi arrivati ad ambientarsi più rapidamente e in autonomia.

2 GESTIONE DOCUMENTALE E CONFORMITÀ

Tenere aggiornati i fascicoli dei dipendenti è fondamentale, sia per l'efficienza interna sia per la conformità alle normative in tema di privacy e dati. La digitalizzazione di questi processi può aiutare in molti modi.

Contratti digitali e firme elettroniche:

Utilizzando un sistema HR di gestione delle informazioni e le firme digitali, è possibile risparmiare fino a due ore di lavoro per ciascun documento.¹¹

Politiche automatizzate per la conservazione dei documenti:

Solo il 51% delle aziende automatizza correttamente la conservazione e cancellazione dei documenti HR in linea con il GDPR. Una soluzione digitale permette di automatizzare pienamente la gestione dei documenti sensibili in conformità con il GDPR, il Data Protection Act del Regno Unito del 2018, l'Employment Rights Act del 1996 e qualsiasi altro requisito normativo settoriale applicabile.

Archivio sicuro delle performance:

Valutazioni e feedback contengono informazioni riservate, accessibili solo da persone autorizzate nel momento opportuno. Un sistema digitale garantisce accesso selettivo e tracciabilità totale, migliorando sicurezza e trasparenza.

3 PERFORMANCE E SVILUPPO DEI TALENTI

Un approccio digitale permette all'HR di passare da un ruolo operativo a uno strategico, con un focus sulla crescita dei talenti e sulla pianificazione della forza lavoro.

Strumenti per il monitoraggio delle performance:

Solo il 45% delle aziende ritiene davvero efficace il proprio sistema di valutazione.¹² I sistemi HR basati sulla gestione delle informazioni possono automatizzare la raccolta dei feedback e i cicli di valutazione.

Programmi di sviluppo delle competenze:

L'intelligenza artificiale può offrire suggerimenti personalizzati per il percorso di crescita di ciascun dipendente. Il 45% delle organizzazioni prevede che l'intelligenza artificiale contribuirà positivamente all'evoluzione dell'apprendimento e dello sviluppo nei prossimi due anni.¹³

4 STIPENDI E BENEFIT

Una volta inseriti, i dipendenti devono essere retribuiti puntualmente. Un sistema digitale garantisce precisione nei pagamenti e semplicità nella gestione dei benefit, per garantire la soddisfazione dei dipendenti.

Pratiche lavorative mutevoli:

Nel settore manifatturiero e retail, il numero di lavoratori a contratto (o "gig economy") è in forte crescita (oltre 1,5 milioni nel Regno Unito a dicembre 2024).¹⁴ Un sistema HR digitale e automatizzato è essenziale per gestire l'intero ciclo di vita di queste risorse, dall'onboarding fino all'offboarding.

Portali self-service per i benefit:

Secondo un sondaggio del Chartered Institute of Payroll Professionals (CIPP), oggi l'84% dei dipendenti accede autonomamente alla propria busta paga.¹⁵ Ma questi portali possono offrire molto di più: dalla gestione dei benefit, all'aggiornamento dei dati personali e all'accesso a informazioni su tasse e pensione, fino alla richiesta di ferie, tutto senza passaggi intermedi da parte dell'HR.



Sebbene questi quattro flussi di lavoro rappresentino le aree più strategiche da digitalizzare, esistono molte altre funzioni, come la pianificazione della forza lavoro, i sondaggi sul coinvolgimento dei dipendenti e la formazione sulla conformità, che possono trarre grande vantaggio dall'automazione.

La chiave per una trasformazione digitale efficace in ambito HR è stabilire le giuste priorità. Quali processi generano i maggiori guadagni in termini di efficienza? Quali migliorano il livello di conformità normativa? E quali contribuiscono ad aumentare la soddisfazione dei dipendenti?

⁹ Digital HR - Canon Europe

¹⁰ The Ultimate List of UK HR Statistics 2024

¹¹ www.aihr.com/blog/human-resources-information-system-hris/

¹² The Ultimate List of UK HR Statistics 2024

¹³ The State of HR information management – HR.com

¹⁴ www.statista.com/statistics/530216/temporary-workers-in-the-uk/

¹⁵ Chartered Institute of Payroll Professionals' (CIPP) 2023 Payslip Statistics Survey

UNA PRATICA ROADMAP VERSO LA DIGITALIZZAZIONE DELL'HR

Abbandonare i processi manuali e i sistemi legacy può sembrare molto complesso, specialmente per un reparto concepito per gestire le persone, più che i sistemi IT. Ma la digitalizzazione dei sistemi HR va ben oltre la scelta della tecnologia giusta: richiede una strategia strutturata, che riduca i rischi, faciliti l'adozione e sia allineata agli obiettivi aziendali.

Seguendo una roadmap chiara, i responsabili HR possono avviare il percorso verso l'automazione digitale, costruendo le basi per un successo duraturo.

FASE 1: IDENTIFICARE LE CRITICITÀ E FISSARE OBIETTIVI CHIARI

Prima di iniziare, i team HR devono valutare le difficoltà attuali e fissare obiettivi chiari per il nuovo ambiente.

A Valutare i flussi di lavoro esistenti

Individua i colli di bottiglia e le inefficienze attuali.

B Definire obiettivi misurabili

Stabilisci KPI chiari per efficienza, soddisfazione dei dipendenti, privacy dei dati e preparazione agli audit.

C Allinearsi con il business

Assicurati che la digitalizzazione HR rientri in una visione più ampia di trasformazione digitale.

FASE 2: SCEGLIERE GLI STRUMENTI GIUSTI

Scegliere una tecnologia adeguata è fondamentale per il successo della trasformazione HR. Ecco alcuni elementi critici da considerare:

A HRIS (Human Resources Information Systems)

Centralizza i dati dei dipendenti e semplifica le funzioni HR principali.

B Analisi HR basata sull'IA

Fornisce insight in tempo reale sulle tendenze della forza lavoro e sulla produttività.

C Soluzioni on-premise e basate su cloud

Entrambe hanno pro e contro in termini di accessibilità, sicurezza e capacità di collaborazione.



FASE 3: IMPLEMENTARE IN MODO GRADUALE

Un'implementazione graduale è essenziale per il successo di ogni progetto complesso. Procedere per fasi aiuta a ridurre i rischi e a favorire un'adozione più fluida da parte del team HR.

A

Dare priorità alle soluzioni rapide:

Comincia dai flussi di lavoro che garantiscono benefici rapidi. Fai riferimento alla sezione "I quattro flussi di lavoro HR chiave da digitalizzare".

B

Testare progetti pilota:

Organizza test di tipo proof-of-concept e adotta nuove soluzioni in gruppi ristretti, prima del rollout generale.

C

Raccogliere feedback e migliorare:

Ottimizza i processi con il contributo del team HR.

FASE 4: FORMARE IL TEAM HR E I DIPENDENTI

Digitalizzare non significa solo introdurre una nuova tecnologia, ma anche aiutare le persone ad adottarla in modo consapevole.

A

Avviare il dialogo digitale fin da subito:

Il cambiamento può essere impegnativo. Coinvolgere il team HR sin dalle prime fasi aiuta a costruire fiducia e partecipazione. Promuovi un ambiente in cui i dipendenti possano accogliere e promuovere attivamente l'adozione di strumenti digitali.

B

Offrire formazione pratica:

Assicurati che tutti sappiano utilizzare i nuovi strumenti, offrendo guide, help desk e supporto continuo.

FASE 5: MONITORARE E OTTIMIZZARE IN MODO CONTINUO

La digitalizzazione dell'HR non è un traguardo da raggiungere una volta sola, ma un processo dinamico da aggiornare e affinare nel tempo.

A

Monitorare i KPI:

Valuta regolarmente i risultati ottenuti rispetto agli obiettivi prefissati.

B

Adattarsi al cambiamento:

Aggiorna i sistemi e i processi di Information Management in base all'evoluzione delle esigenze aziendali.

C

Sfruttare i dati:

Utilizza strumenti analitici e soluzioni IA per migliorare la strategia HR e prendere decisioni più informate.

Iniziare il percorso di digitalizzazione può sembrare impegnativo, ma i benefici superano di gran lunga le difficoltà iniziali. Con un approccio graduale, strutturato e orientato ai risultati, l'HR può diventare più agile, reattivo e strategico.

Il segreto? Iniziare in piccolo, concentrarsi sulle criticità più urgenti, ottenere risultati rapidi e costruire slancio per il cambiamento continuo. Con gli strumenti giusti, una strategia di adozione efficace e un impegno costante verso il miglioramento, il team HR può evolvere e offrire un'esperienza migliore ai dipendenti e all'organizzazione. Il futuro dell'HR è digitale: compi ora il primo passo.



HR DIGITALE: UNA PARTNERSHIP COSTRUITA SULLE PERSONE

Le persone sono il vero motore del successo di ogni organizzazione. Dalla selezione all'onboarding, fino alla formazione e alla gestione della conformità, il ruolo dell'HR va ben oltre le operazioni: consiste nel creare un ambiente in cui ogni individuo possa crescere e dare il meglio di sé. Per farlo, non basta la tecnologia. Serve un approccio umano, una profonda comprensione di come le persone collaborano, imparano e si evolvono.

Un partner HR affidabile non si limita a fornire soluzioni IT: offre competenze maturate nella gestione delle complessità del personale e garantisce che i team HR dispongano degli strumenti giusti per supportare i dipendenti in ogni fase del loro percorso. Che si tratti di semplificare i processi manuali, garantire una gestione sicura e conforme dei dati o automatizzare attività ricorrenti, come le richieste di permesso, il partner ideale sa che le risorse umane vanno oltre politiche, procedure e sistemi. Al centro di ogni funzione HR ci sono le persone.

Un partner esperto lavora fianco a fianco con le organizzazioni per alleggerire il carico amministrativo, migliorare l'accesso alle informazioni essenziali e offrire un'esperienza fluida sia ai dipendenti che ai professionisti HR. Attraverso l'integrazione di automazione intelligente e processi digitali, supporta i team HR nel passaggio da attività burocratiche alla valorizzazione del capitale umano, favorendo un maggiore coinvolgimento, una produttività più elevata e garantendo che ogni fase del percorso, dall'assunzione al pensionamento, sia gestita con attenzione e precisione.

Le collaborazioni di maggior successo si fondano su fiducia, affidabilità e una visione condivisa: mettere le persone al centro. Con una profonda conoscenza delle sfide e delle opportunità nel mondo delle risorse umane, il partner giusto fornisce alle aziende gli strumenti per sostenere il proprio personale oggi, preparandosi allo stesso tempo alle esigenze di domani.



SBLOCCARE IL POTENZIALE DIGITALE DELL'HR

I team HR di oggi non si limitano semplicemente a gestire i processi, ma sono determinanti nel creare esperienze per i dipendenti, nel guidare la cultura aziendale e nel garantire la conformità in un contesto sempre più complesso. Tuttavia, spesso i professionisti HR si trovano sopraffatti da compiti amministrativi lunghi e noiosi, dati obsoleti e sistemi frammentati. La trasformazione digitale nell'HR non riguarda solo l'aumento della velocità, ma il lavorare in modo più intelligente, mettendo al centro le persone e consentendo all'HR di concentrarsi su ciò che è veramente importante.

Una strategia ben definita di gestione delle informazioni aiuta i team HR a semplificare i flussi operativi, migliorare la conformità e offrire esperienze più coinvolgenti sia per i dipendenti che per i candidati. Tuttavia, la tecnologia da sola non basta a risolvere le sfide dell'HR. Il successo deriva da una combinazione di strategia, best practice e implementazione, che si adatti alle reali necessità della gestione moderna della forza lavoro.

Trovare il partner giusto può fare la differenza. Un fornitore esperto nella gestione delle informazioni non si limita a comprendere la tecnologia, ma sa anche come adattarla ai flussi di lavoro HR specifici. Garantisce che le iniziative digitali generino un valore misurabile, anziché limitarsi ad aggiungere nuovi sistemi da gestire. L'approccio giusto consente ai team HR di superare la complessità, ridurre il carico manuale e costruire una base per una funzione HR più agile, resiliente e orientata alle persone.

L'HR sta cambiando e le organizzazioni che investono in modi di lavorare più intelligenti ed efficienti saranno quelle che attireranno e tratterranno i migliori talenti. Avranno anche gli strumenti necessari per rimanere competitive. È il momento di fare il passo successivo, semplificando i processi e migliorando la conformità, per costruire una funzione HR pronta per il futuro.



Canon Europe è il partner di fiducia di tante realtà che desiderano modernizzare le funzioni HR, migliorare la conformità e gestire la forza lavoro in modo più efficiente, grazie alle soluzioni di Information Management. Le nostre soluzioni aiutano le aziende a:



Ottimizzare i flussi di lavoro HR, riducendo i processi manuali e i carichi amministrativi, e permettendo ai team HR di concentrarsi su iniziative strategiche.



Migliorare la conformità e la sicurezza dei dati, automatizzando le politiche di conservazione e garantendo la conformità con il GDPR e le normative sul lavoro.



Migliorare l'esperienza dei dipendenti, offrendo accesso continuo ai documenti HR e portali self-service, per una maggiore trasparenza ed efficienza.



Promuovere la trasformazione digitale, rendendo le operazioni HR a prova di futuro attraverso l'automazione intelligente e soluzioni HRIS integrate.

Visita il sito Canon Europe IMS per scoprire casi di studio reali e accedere a risorse pratiche pensate per chi desidera intraprendere un percorso di digitalizzazione dell'HR.

Oppure, contattaci per una consulenza gratuita e scopri come Canon Europe può aiutarti a ottenere funzioni HR più efficienti, conformi e digitalmente avanzate.