factorial



VITA DA MANAGER

I problemi delle persone che gestiscono le persone (e come la tecnologia può risolverli)

Uno studio su 1000 manager europei

Indice

Il prezzo della promozione 4
I dati globali 6
Italia 18
Germania 28
Francia 38
Portogallo 48
Spagna 58
Conclusioni 68
La nostra metodologia 69

Il prezzo della promozione

La realtà, quando diventi manager, è spesso ben lontana dalle aspettative.

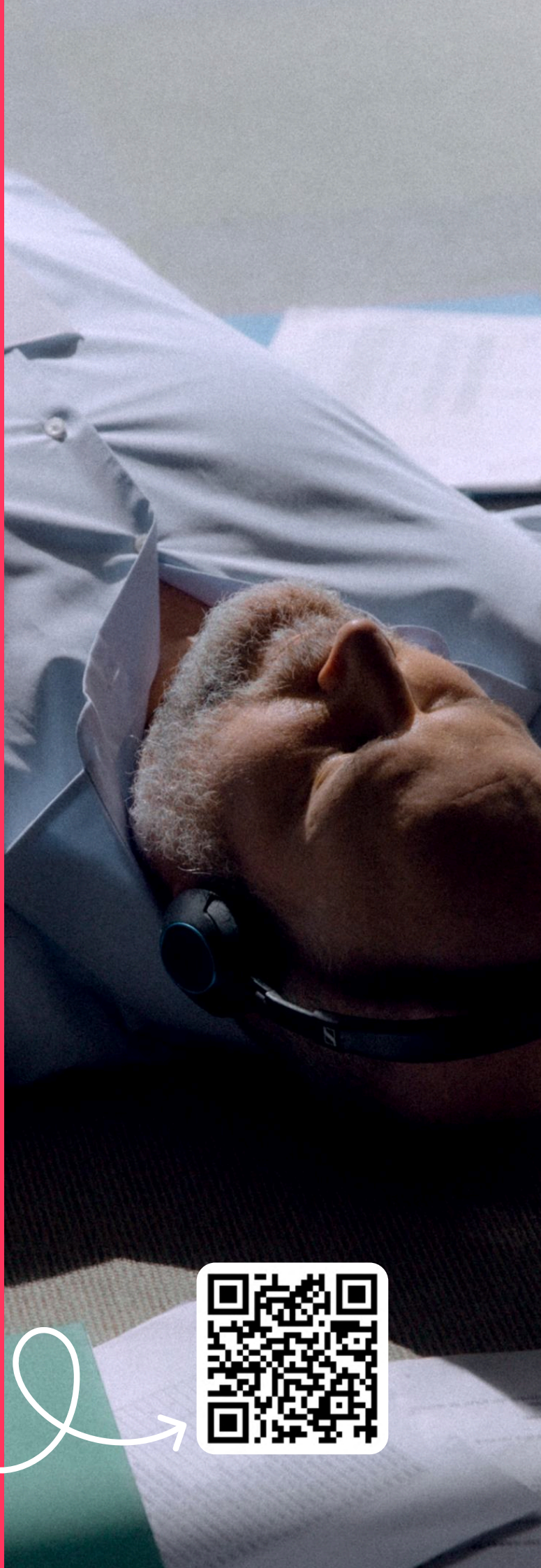
Certo, guidare un team porta più riconoscimenti, più soldi, più prestigio. Ma porta anche più riunioni, più stress, più email, più chiamate, più caos. Tutti vogliono il titolo, ma nessuno vuole davvero il lavoro: oltre il 43% del tempo lavorativo di ogni manager è **ancora dedicato a compiti manuali e ripetitivi**.

È così che è nata la campagna "**Vita da manager**" di Factorial: per accendere i riflettori sulle difficoltà quotidiane che nascono dall'essere manager. Perché arrivare in cima non dovrebbe farti sentire come se avessi toccato il fondo.

Noi crediamo che dare alle persone un nuovo titolo non sia sufficiente a farle diventare leader, per riuscirci serve **dare loro gli strumenti necessari per eccellere nel proprio ruolo**.

Per questo motivo abbiamo scavato a fondo, per arrivare alla radice del problema e per capire come la tecnologia può aiutare a risolverlo.

Guarda il video della campagna

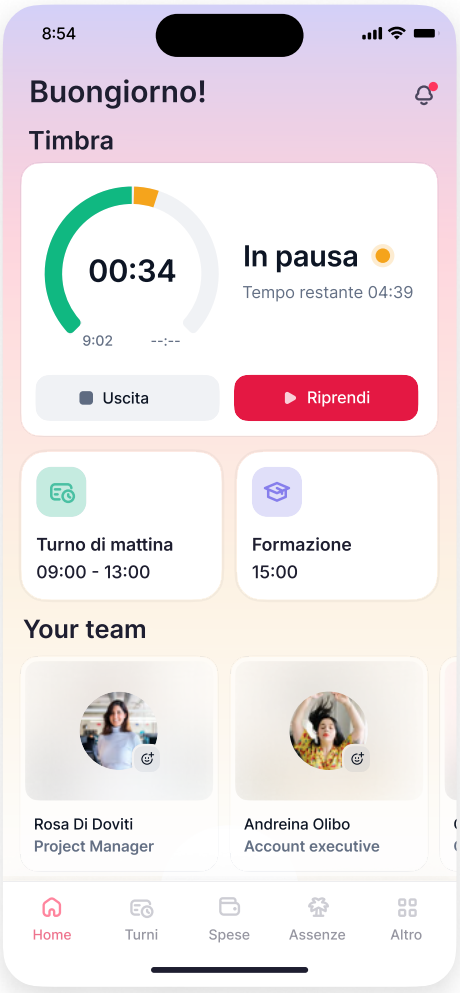


Abbiamo intervistato 1000 manager tra Spagna, Italia, Germania e Portogallo e abbiamo chiesto loro quali sono gli ostacoli che impediscono di fare davvero la differenza, ciò che impatta in maniera negativa le performance dei loro team... e la loro salute mentale.

Cercavamo la risposta a una domanda chiave: "**Come possiamo migliorare le vite lavorative dei manager di tutto il mondo?**"

Proprio come ci aspettavamo, in tutta Europa il quadro è molto simile. Stesse frustrazioni, ma anche le stesse speranze per **un futuro del lavoro che porti a ogni manager più felicità, più soddisfazione e, soprattutto, più produttività**.







I dati globali

Leader che si dedicano alla burocrazia invece che a fare la differenza

73%

pensa che ridurre le task ripetitive e il lavoro manuale migliorerebbe significativamente la loro produttività.

43%

pensa che la propria azienda abbia perso soldi a causa dell'utilizzo di dati incorretti o non aggiornati.

82%

crede che il proprio carico di lavoro impedisca di costruire una relazione solida con il team.

7.6ore

potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un'unica piattaforma.

Ostaggio di un lavoro che non li lascia lavorare

La maggior parte dei manager è in crisi, ma quanti di loro sapevano già a cosa stavano andando incontro?

La maggior parte dei manager europei pensa che la realtà del proprio ruolo sia al pari delle aspettative (si va dall'88% in Germania al 73% in Portogallo).
Eppure, allo stesso tempo, **oltre il 43% del loro tempo lavorativo viene sprecato in attività manuali e ripetitive**, con picchi in Germania e Portogallo (46%).

Quindi, oggi fare il manager è visto soprattutto come organizzare il lavoro, più che portare risultati. È per questo che chi vuole diventare manager si aspetta solo di creare processi, invece di fare davvero la differenza?
Potrebbe anche essere così, ma è anche vero che **ogni manager ha un manager**, e le sue aspettative, molto probabilmente, non sono cambiate. Si aspettano innovazione e risultati, non solo file compilati.

Forse è proprio per questo che almeno un manager su tre, in tutti i paesi analizzati, è convinto che ridurre le attività manuali migliorerebbe significativamente la propria vita professionale. Prendersi più responsabilità è spesso l'unico modo per fare carriera. Ma crescere non dovrebbe significare fare un lavoro meno soddisfacente. Anzi, dovrebbe essere esattamente il contrario.

43%

del loro tempo lavorativo viene sprecato in attività manuali e ripetitive.

Da manager a vigili del fuoco

Un'amministrazione lenta e faticosa non è l'unico problema dei manager al giorno d'oggi. Quando arriva il momento di mettersi a lavorare davvero e di dedicarsi ad attività che possono fare la differenza, arriva la parte più difficile: è come se i manager fossero destinati a fallire in partenza.

Lo studio, infatti, prova che, in tutta Europa, gestire situazioni critiche e problemi organizzativi sembra essere parte integrante della routine quotidiana dei manager: **una parte significativa dei progetti fallisce a causa di una scarsa organizzazione interna**. In Spagna lo segnala il 47% dei manager, in Portogallo e in Italia oltre il 40%, mentre in Germania il 32%.

L'energia che dovrebbe essere investita nel lavoro viene invece assorbita dall'organizzazione del lavoro. In altre parole, **il "gestire emergenze" distrae i manager dal lavoro strategico**. E spesso, si ritrovano a combattere contro i processi caotici della propria azienda. La gestione delle criticità non è più un'eccezione: è la norma.

L'unica via d'uscita è dare ai leader processi più chiari, strumenti migliori e strutture più agili.

40% dei progetti fallisce a causa di una scarsa organizzazione interna

Se l'intuito prende il posto dei numeri

"*Fidati del tuo intuito*" è un consiglio molto valido. Ma quando stiamo parlando di business, il tuo sesto senso può arrivare solo fino a un certo punto. I leader hanno bisogno di dati affidabili che supportino la pianificazione delle strategie.

Eppure, **spesso si trovano a prendere decisioni alla cieca**. Circa il 43% dei manager intervistati ha affermato di aver sprecato budget a causa di informazioni incorrette o non aggiornate.

46% Portogallo

Spagna 44%

43% Italia

dei manager hanno sprecato soldi a causa di informazioni incorrette o non aggiornate

In media, infatti, in Europa **l'80% dei manager ha affermato di affidarsi spesso più al proprio intuito che ai dati**.

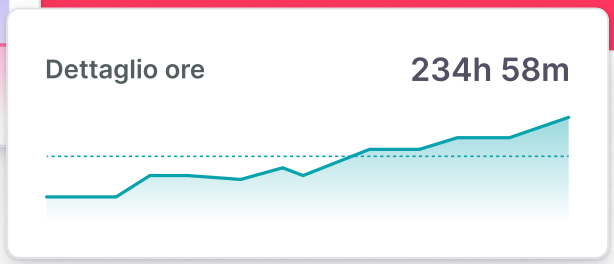
C'è un confine sottile tra investire e scommettere, e le aziende costringono i manager a superarlo quando non forniscono loro numeri accurati. Quando chi guida un team è costretto a giocare a indovinare con i soldi dell'azienda, a perderci sono tutti: le imprese sprecano risorse in progetti non redditizi e i manager mancano gli obiettivi necessari per crescere.
Una cultura aziendale *data-driven* è fondamentale per far sì che le aziende (e le persone) crescano.
Tutto parte da qui: fornire dati centralizzati, in tempo reale, facili da consultare e da comprendere per chi prende decisioni.
Perché gli insight sono il punto di partenza per avere un impatto reale.

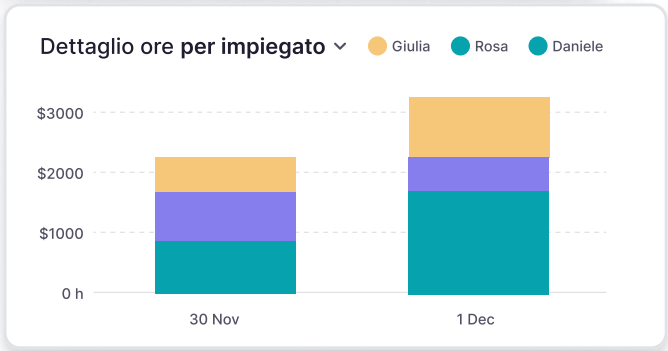
Trasforma i numeri in impatto tangibile

Le strategie che fanno crescere davvero le aziende non nascono dal nulla.

Ecco perché le soluzioni di Finance e Project Management di Factorial danno ai manager **tutte le informazioni di cui hanno bisogno**. La nostra piattaforma mostra le informazioni chiave sulle spese e le fatture in un unico posto, permettendo ai leader di individuare sprechi e budget in eccesso e intervenire subito e con sicurezza.







Decisioni prese istintivamente

80%

Quando il "dopo lavoro" è ancora lavoro

La stabilità finanziaria di un'azienda è una priorità, ma che dire della salute mentale dei suoi dipendenti? Tutti questi problemi (disorganizzazione, continue emergenze e mancanza di chiarezza) non hanno un costo soltanto a livello operativo, **ma anche a livello umano**.

Lo stress lavoro-correlato ha superato i confini dell'ufficio. Spegnere il pc può essere un compito semplice, ma spegnere i propri pensieri è molto più difficile.

In Italia, il 74% dei manager afferma che lo stress lavorativo influisce sulla propria vita personale. In Portogallo e Francia, la percentuale supera il 70%.

La maggior parte dei manager **porta a casa le proprie frustrazioni** – e spesso anche più tardi di quanto dovrebbe. Fare gli straordinari per compensare le inefficienze è una pratica comune: dal 57% (Spagna) al 68% (Germania).

Oltre il danno, la beffa: meno tempo libero e di qualità inferiore. Come ci si può aspettare che riescano a ricaricarsi e a dare il meglio di sé al lavoro la mattina successiva?

Fare gli straordinari per compensare le inefficienze è una pratica comune.

74%

Italia

62%

Germania

Dei manager pensa che lo stress lavoro-correlato impatti la propria vita personale.

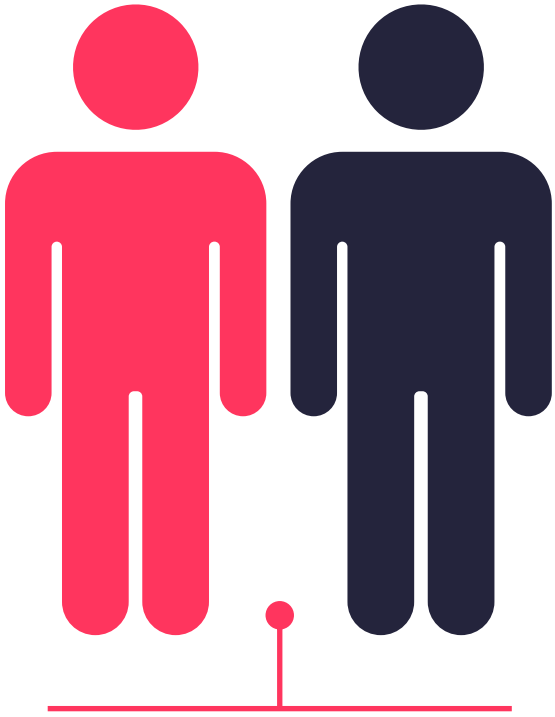
I pericoli di trascurare la relazione con il team

Ma non ci si può limitare soltanto a parlare della salute mentale dei manager. Anche i team sono stressati. Lo stress è contagioso, soprattutto quando ti viene trasmesso dal tuo capo. Ma c'è di più: costruire relazioni con i propri collaboratori e guadagnarsi la loro fiducia richiede tempo, qualcosa che i leader non hanno.
L'**82% dei manager ritiene che il carico di lavoro spesso impedisca loro di creare relazioni forti e significative con i propri team**.

Questo muro invisibile tra manager e dipendente **rappresenta un rischio per la fidelizzazione**, perché crea anche un abisso tra il dipendente e l'azienda. È una storia che si ripete da sempre: dipendenti disinteressati e manager distratti, troppo lontani dai propri team per accorgersi in tempo della situazione.

In media, quasi **1 manager su 2 si accorge troppo tardi se un membro del suo team non è felice**. Ad ammetterlo sono soprattutto i manager spagnoli (58%), seguiti da quelli italiani e tedeschi (50%). E il 39% dei manager, in tutti i mercati, ha già perso almeno uno dei suoi talenti perché non è stato in grado di offrire supporto quando serviva. Eppure, adattarsi è molto più semplice (e meno costoso) che sostituire. Il vero problema è accorgersi per tempo che qualcuno non sta bene — e per farlo servono strumenti, tempo e fiducia.

factorial



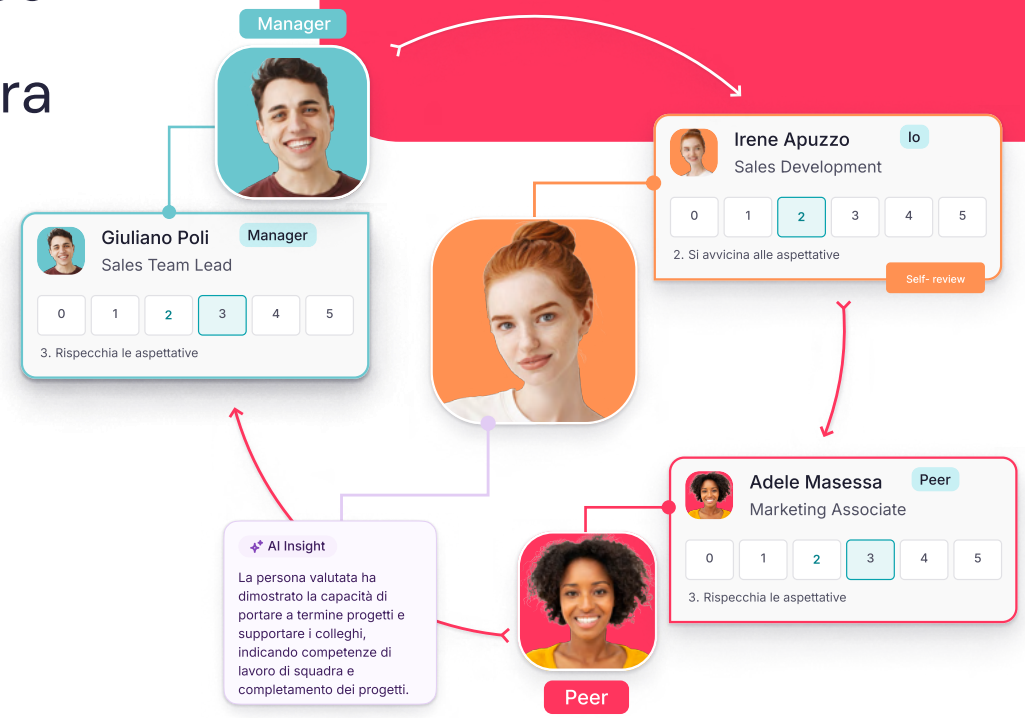
1 su 2

manager si è accorto troppo tardi che un dipendente era **infelice**

Rafforza il team per far decollare le performance

Quando i manager sono sopraffatti dal lavoro, è semplice che i segnali d'allarme passino inosservati.
Le soluzioni di **Talent Management** di Factorial aiutano i manager a rafforzare in modo proattivo il legame con le persone.

Factorial consente ai leader di investire il proprio tempo dove conta davvero: costruire team forti, motivati e pronti a restare e crescere.



Una richiesta comune: unificare i processi

I manager di tutta Europa sono d'accordo: non ci sono abbastanza ore in un giorno per svolgere al meglio il proprio ruolo. E sono altrettanto concordi su cosa glielo impedisce: la **mancanza di integrazione tra i sistemi**.

In media, chi gestisce un team utilizza 4 strumenti diversi al giorno per organizzare il proprio lavoro, **la maggior parte dei quali non è connesso agli altri**. È qui che l'efficienza si perde, a tutti i livelli. In Italia questo si traduce in 9 ore perse ogni settimana in task operative, in Spagna 8, e negli altri Paesi 7. Questo vuol dire che una larga parte delle 40 ore lavorative settimanali viene sprecata dalle aziende senza portare a risultati tangibili.

Già il semplice passo di unificare i processi in un unico posto permetterebbe alle compagnie di risparmiare dai 46 ai 59 giorni lavorativi ogni anno. E in fin dei conti, avere più tempo non è nient'altro che un investimento nella crescita dei team o nel lancio di nuovi progetti. **Più tempo si traduce in più crescita**. Ma c'è anche un'altra soluzione che propongono i manager per risparmiare tempo: l'automazione.

L'opinione sembra essere unanime: oltre **il 70% dei manager in tutti i Paesi afferma che sarebbe più performante e soddisfatto senza doversi dedicare ai compiti manuali**. In Portogallo, questa percentuale supera addirittura il 90%.
Eppure, la retorica secondo cui le persone hanno paura dell'automazione del lavoro continua a esistere. Ma i numeri raccontano un'altra storia: non ne hanno paura, la stanno chiedendo. Per essere più presenti, più efficaci e più soddisfatte.
La richiesta è chiara: più centralizzazione dei processi e più automazione del lavoro. I leader ascolteranno?

factorial

9h
perse ogni settimana

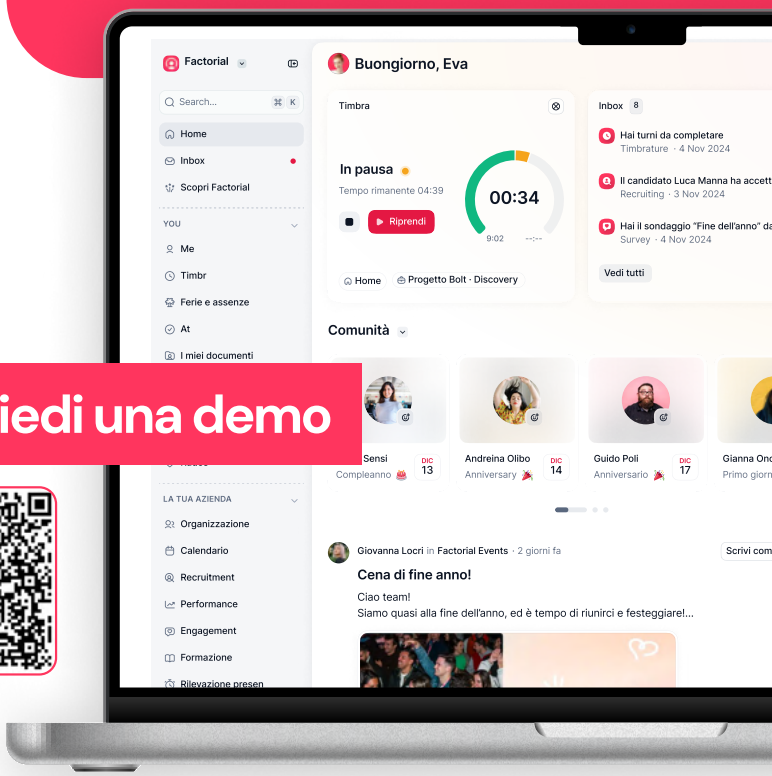
8h
perse ogni settimana

7h
perse ogni settimana

Connetti tutto ciò di cui hai bisogno per gestire il tuo team

Factorial è il software di gestione aziendale che connette tutto ciò di cui hai bisogno per la gestione del tuo team. Automatizza le attività ripetitive, dalla selezione del personale alle ferie, facendo risparmiare tempo ai manager per concentrarsi sulle persone.

La nostra piattaforma unifica in maniera intuitiva i processi, offrendo ai leader una visione completa su tempi, progetti, obiettivi e spese, permettendo loro di prendere decisioni basate sui dati per far crescere l'azienda e le persone che ne fanno parte.



Richiedi una demo

Italia

67%

pensa che ridurre le task ripetitive e il lavoro manuale migliorerebbe significativamente la loro produttività.

43%

pensa che la propria azienda abbia perso soldi a causa dell'utilizzo di dati incorretti o non aggiornati.

89%

crede che il proprio carico di lavoro impedisca di costruire una relazione solida con il team.

9ore

potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un'unica piattaforma.

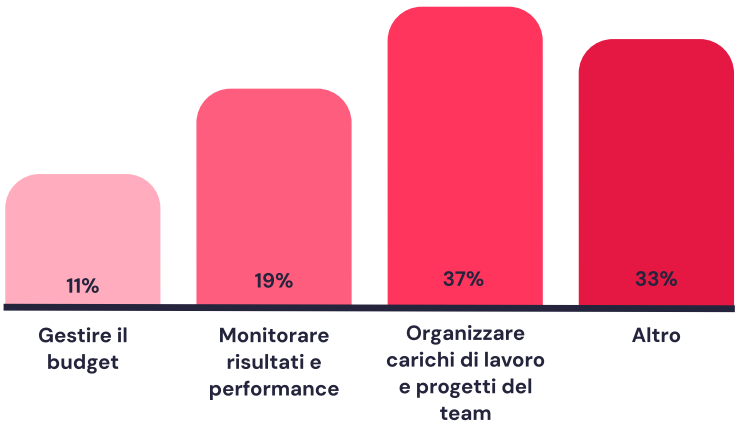
Come si può eccellere in un ruolo che non è all'altezza?

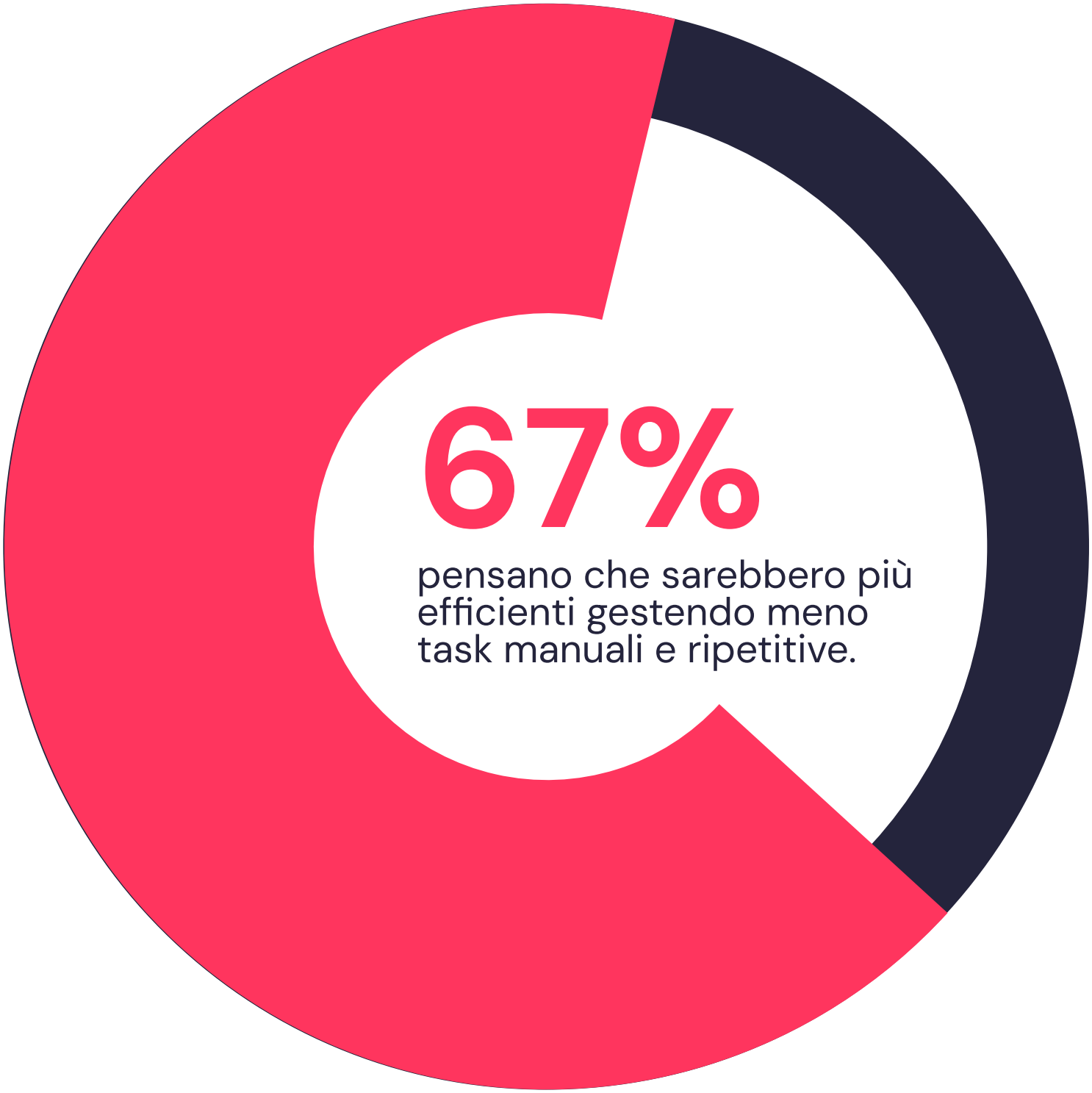
Anche per i manager italiani le aspettative e le speranze sul proprio ruolo sono molto lontane dalla realtà. Una persona ogni quattro, infatti, **afferma che il lavoro ha deluso le aspettative**.

Niente strategia e poche occasioni per ispirare il proprio team: il 43% del loro tempo è sprecato in amministrazione.

Non è una sorpresa, quindi, che il 35% dei manager pensa che ridurre le task manuali permetterebbe loro di trasformare positivamente la loro vita lavorativa.

Quali sono le attività che portano via più tempo ai manager italiani?




67%
pensano che sarebbero più efficienti gestendo meno task manuali e ripetitive.

factorial

Gli indovinelli finanziari

I manager dovrebbero avere una visione cristallina della performance finanziaria dell'azienda, eppure un quarto di loro non ha visibilità sulla redditività dei progetti. Senza dati affidabili, sono costretti a colmare le lacune affidandosi all'intuito.

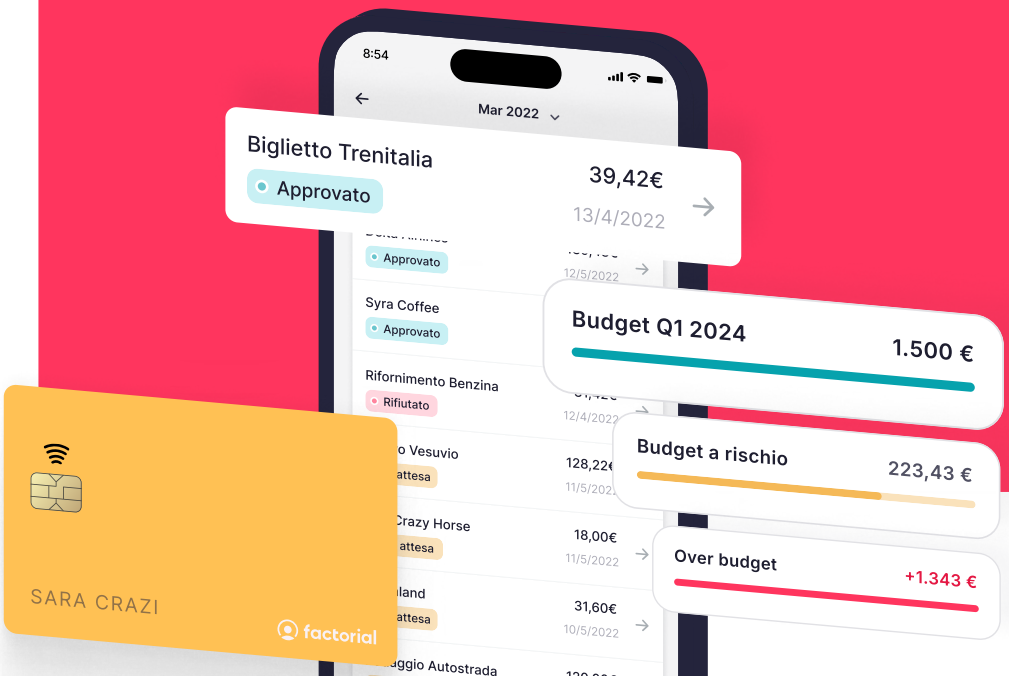
Tutti i manager italiani intervistati hanno ammesso di aver preso, almeno una volta, una decisione importante basandosi soltanto sul proprio intuito. Le conseguenze sono chiare: **secondo il 43% di loro, la propria azienda ha perso soldi a causa di valutazioni sbagliate**. L'istinto è una risorsa potente, ma non può sostituire del tutto una visione fondata su dati reali.

Tieni traccia dei costi o fai i conti con le multe

Fare supposizioni non ha solo implicazioni finanziarie per la tua azienda, ma anche legali.

A partire dal 1° gennaio 2025, la nuova Legge di Bilancio italiana (Legge n. 207/2024) introduce l'obbligo di tracciabilità per i rimborsi spese dei dipendenti. Questa modifica richiede un tracciamento digitale dei pagamenti per garantire la compliance e i benefici fiscali.

La **soluzione di gestione delle spese di Factorial**, supportata da carte prepagate aziendali, aiuta le imprese a monitorare, categorizzare e validare automaticamente le spese in tempo reale.



43%

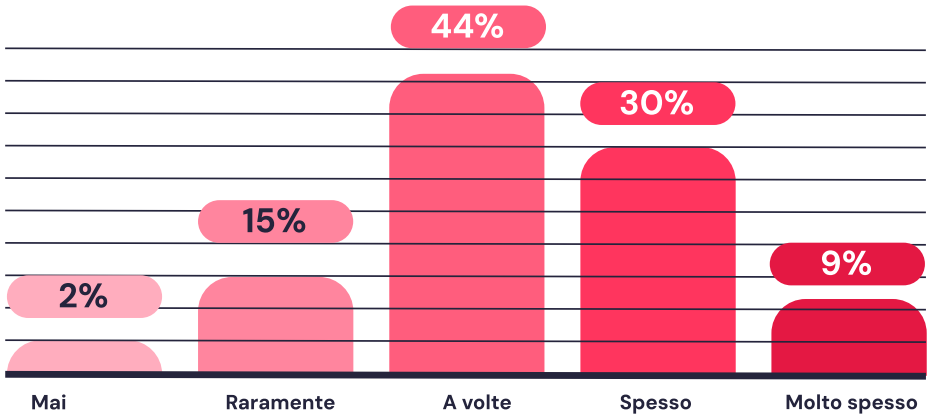
dei manager afferma di aver sprecato soldi a causa di dati incorretti o non aggiornati.

Squilibrio vita-lavoro

La disorganizzazione non è solo inefficiente, è estenuante. L'83% dei manager italiani spiega di sentirsi stressato a causa del caos interno. E questo stress non si ferma in ufficio: per il 74% di loro si riversa anche nella vita privata, mentre il 66% è costretto a fare gli straordinari per non farsi travolgere dal lavoro arretrato.

Lo stress è un problema, ma il sacrificio lo è ancora di più. **Il 63% è stato costretto a rimandare o annullare gli impegni personali a causa di emergenze lavorative**.

Quanto spesso i manager provano stress o ansia a causa della poca organizzazione nel loro ambiente di lavoro?



89%

ritiene che il carico di lavoro impedisca loro di creare relazioni forti e significative con i propri team.

Problemi operativi, ma anche culturali

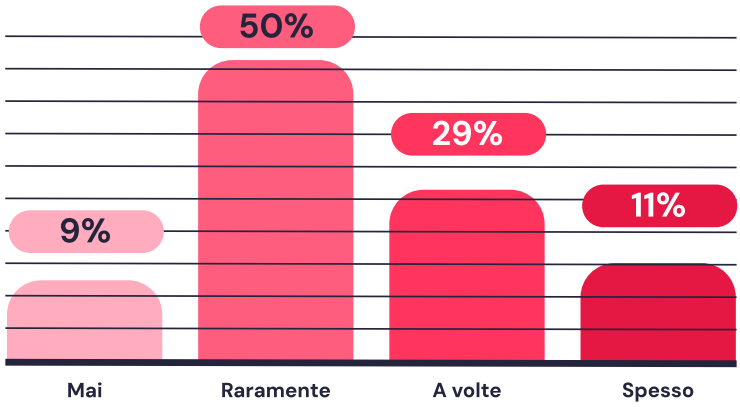
Le conseguenze si avvertono su tutto il team. **L'89% dei manager italiani afferma che il proprio carico di lavoro interferisce con la costruzione di relazioni solide con il team**. Senza tempo per fare il punto, le connessioni si indeboliscono e i team iniziano sfaldarsi.

La metà dei manager ha realizzato troppo tardi che un membro del team era insoddisfatto, e **il 44% ha perso almeno un dipendente di valore** perché non è stato in grado di offrire supporto quando serviva.

Sembra che, anche in Italia, i processi inefficaci stiano mettendo i team a dura prova. Il 58% dei manager, infatti, conferma che lo stress del proprio team è legato alle inefficienze.

I cattivi flussi di lavoro non danneggiano solo la produttività, ma minano anche la cultura aziendale.

Il carico di lavoro ostacola i manager nel costruire o mantenere relazioni solide con i membri del team?





ore potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un’unica piattaforma.

Migliora i sistemi, libera i leader

Il lato positivo? I manager sono d'accordo sulla soluzione. Ridurre le attività manuali non solo permetterebbe loro di aumentare la propria efficienza (lo afferma il 67%), ma anche di essere più felici (secondo il 73% di loro).

Attualmente, i manager italiani sono costretti a gestire quattro strumenti al giorno, per un totale di **9 ore di lavoro a settimana**. Questo vuol dire che, centralizzando tutti i loro bisogni in un unico strumento, avrebbero a disposizione oltre un giorno in più di lavoro.

Per riuscirci, il parere unanime, condiviso dall'82% di loro, è la necessità di automatizzare i processi.

Dare più tempo ai leader per guidare i propri team significa dare alle aziende spazio per crescere.

Germania

70%

pensa che ridurre le task ripetitive e il lavoro manuale migliorerebbe significativamente la loro produttività.

40%

pensa che la propria azienda abbia perso soldi a causa dell'utilizzo di dati incorretti o non aggiornati.

77%

crede che il proprio carico di lavoro impedisca di costruire una relazione solida con il team.

7 ore

potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un'unica piattaforma.

Come si può eccellere in un ruolo che non è all'altezza?

Se dovessi fare questa domanda ai manager tedeschi, la risposta sarebbe univoca: l'88% di loro, infatti, pensa che il ruolo abbia rispettato le aspettative. Ma guardando più a fondo, emerge un'altra verità: il vero problema è che è il ruolo stesso a essere gestito male.

Altro che strategia o cultura aziendale. **I manager passano le giornate dietro a scartoffie. Il 46% del loro tempo va via in attività amministrative ripetitive**: compilare report, gestire approvazioni, saltare da un tool all'altro. Non stupisce che il 32% di loro pensi che eliminare questi compiti migliorerebbe di molto la propria vita lavorativa.

Quali sono le attività che portano via più tempo ai manager tedeschi?




70%
pensano che sarebbero più efficienti gestendo meno task manuali e ripetitive.

Gli indovinelli finanziari

I manager tedeschi sono visti come analitici, orientati ai dati, precisi. Ma quasi un terzo non ha accesso rapido a dati affidabili sulla redditività dei propri progetti.

Lavorare alla cieca ha il suo costo: **il 40% di loro ha già dovuto fare i conti con perdite reali** causate da informazioni sbagliate o superate.

Senza una dashboard solida che aiuti ad orientarsi, **il 73% prende decisioni basandosi su supposizioni e intuito**. Ma così non si fa strategia, si gioca d'azzardo.

40%

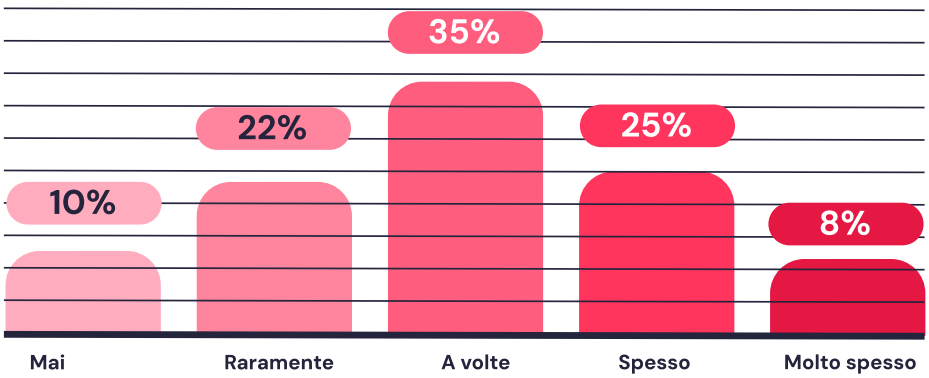
dei manager afferma di aver sprecato soldi a causa di dati incorretti o non aggiornati.

Squilibrio vita-lavoro

Dietro i numeri, c'è una storia fatta di stress. **Il 68% dei manager tedeschi indica la disorganizzazione interna come una delle principali fonti di stress sul lavoro.** E la pressione non si limita al tempo trascorso in ufficio.

Oltre la metà (54%) dice che lo stress impatta anche sulla vita personale, e **il 68% fa regolarmente straordinari** per compensare sistemi che non funzionano. Così il burnout non è un rischio: è solo una questione di tempo.

Quanto spesso i manager provano stress o ansia a causa della poca organizzazione nel loro ambiente di lavoro?



77%

ritiene che il carico di lavoro impedisca loro di creare relazioni forti e significative con i propri team.

Problemi operativi, ma anche culturali

Questo caos è contagioso: ben il **52% dei manager afferma che lo stress del loro team è direttamente legato a una gestione dei processi inefficace**. E quando i team sono sotto pressione, i leader non riescono a costruire le relazioni che contano.

Il 77% dei manager tedeschi ammette che il proprio carico di lavoro ostacola la connessione con il proprio team.

E senza un team coeso, anche individuare le situazioni d'emergenza diventa complesso: la metà dei manager si è accorta che un membro del team non era soddisfatto solo quando ormai era troppo tardi. Un altro 32% ha perso una persona fondamentale perché non si sentiva supportata.



7 ore potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un’unica piattaforma.

Migliora i sistemi, libera i leader

Ma c'è una via d'uscita, e i manager lo sanno. Non si tratta di un nuovo titolo, ma di un nuovo sistema. Il **70% afferma che sarebbe più efficace con meno compiti manuali** e il 76% crede che sarebbe più felice al lavoro se quei compiti venissero automatizzati.

Attualmente, i manager tedeschi si destreggiano tra **quattro strumenti separati ogni giorno** e questo costa loro **sette ore di lavoro a settimana.** Quasi una giornata intera persa a far quadrare i conti tra una piattaforma è l'altra.

Ma con tecnologie integrate e processi connessi, potrebbero dire addio alla burocrazia e riconquistare il loro vero ruolo: guidare le persone, generare impatto ed essere presenti. **L'82% di loro afferma che la soluzione per riuscirci è l'automazione.**

Perché alla fine, il lavoro non dovrebbe essere una questione di districarsi tra infiniti strumenti, ma di guidare le persone.

Francia

69%

pensa che ridurre le task ripetitive e il lavoro manuale migliorerebbe significativamente la loro produttività.

40%

pensa che la propria azienda abbia perso soldi a causa dell'utilizzo di dati incorretti o non aggiornati.

83%

crede che il proprio carico di lavoro impedisca di costruire una relazione solida con il team.

7 ore

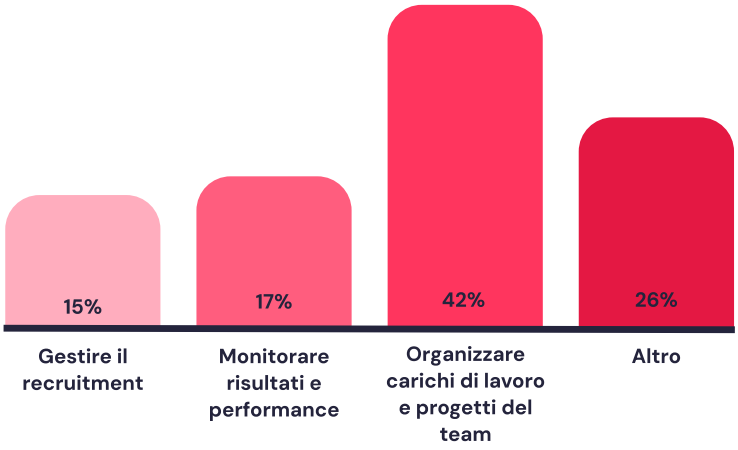
potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un'unica piattaforma.

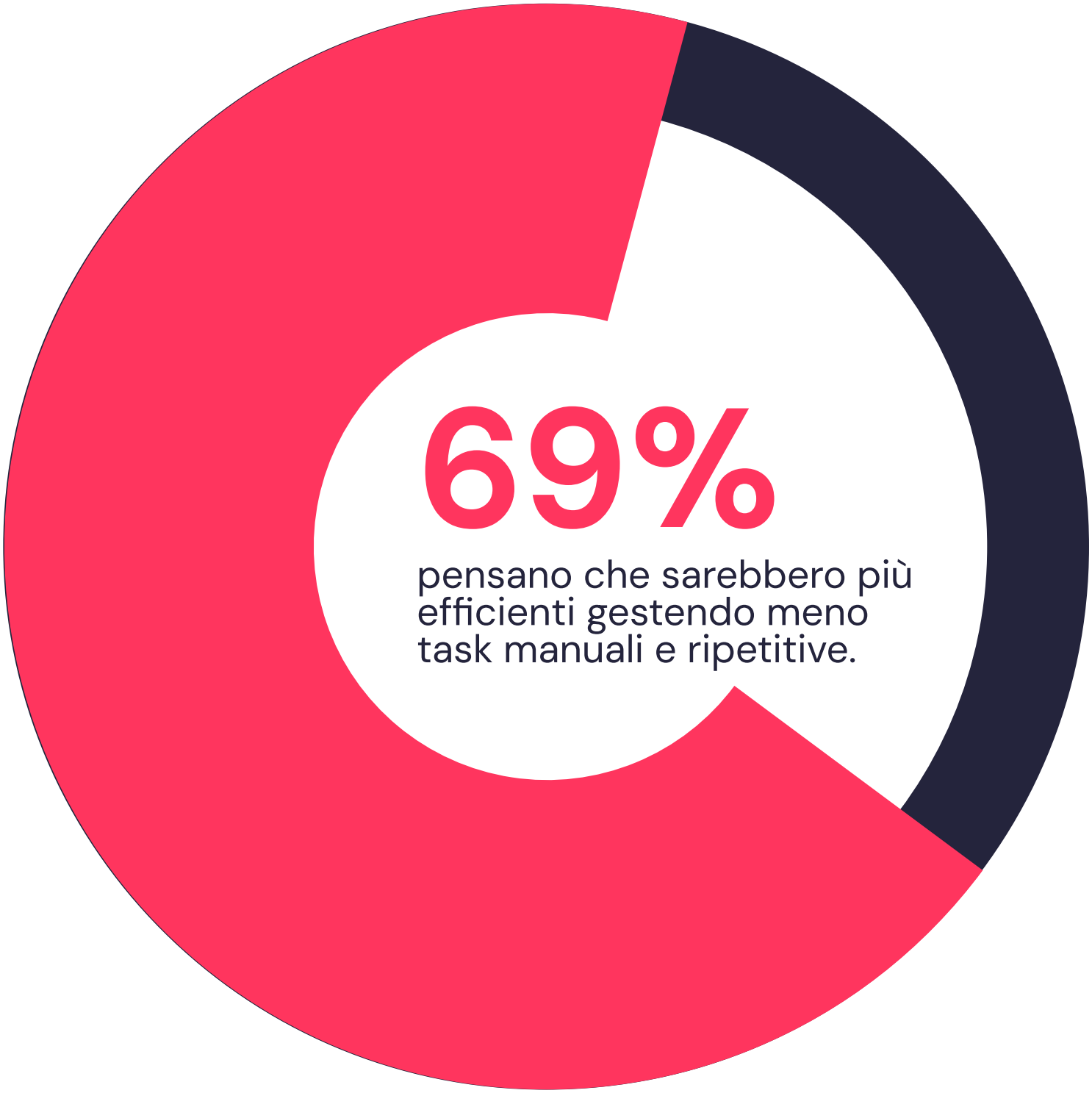
Come si può eccellere in un ruolo che non è all'altezza?

Chiedete a un nuovo manager in Francia cosa si aspetta dal proprio lavoro. Sentirete quasi sicuramente le parole "leadership", "impatto", e "visione strategica". Chiedete alla stessa persona della sua giornata lavorativa dopo qualche tempo e la risposta sarà completamente diversa: **il 26% dei manager, infatti, afferma che il proprio ruolo non è all'altezza delle aspettative**.

Invece di portare visione a lungo termine e innovazione, i manager francesi si perdono in fogli di calcolo, email e flussi di approvazione. **E il 41% di loro sente che il proprio tempo è prosciugato dalle attività manuali**.

Quali sono le attività che portano via più tempo ai manager francesi?



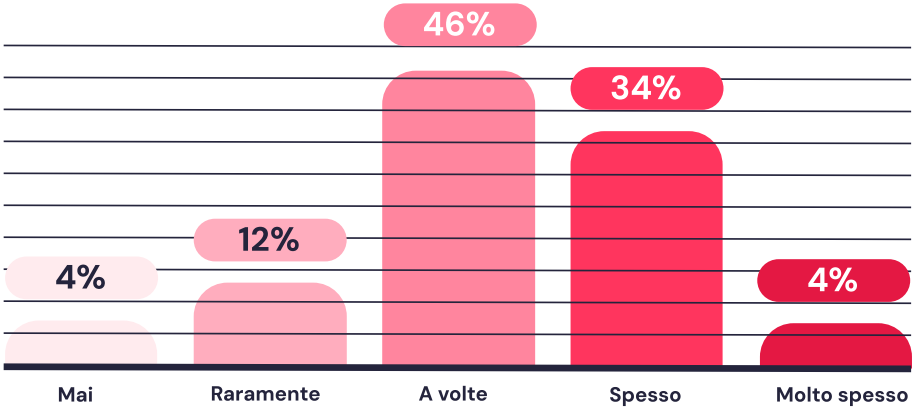

69%
pensano che sarebbero più efficienti gestendo meno task manuali e ripetitive.

Gli indovinelli finanziari

In teoria, i manager dovrebbero avere una buona alfabetizzazione finanziaria, saper monitorare profitti e perdite e prendere decisioni con lucidità. Ma in Francia, **oltre un terzo (35%) non ha accesso a dati affidabili sulla redditività dei progetti**.
E a pagare il prezzo sono le aziende: il 40% afferma di aver perso denaro a causa di dati incorretti o non aggiornati.

Quando i dati non funzionano, le persone sono costrette ad andare a intuito. L'84% dei manager francesi, infatti, ammette di basarsi su supposizioni personali per prendere decisioni di business. Questo vuol dire prendere decisioni cruciali alla cieca: è come scommettere invece di investire con intelligenza.

Quanto spesso i manager francesi prendono decisioni basandosi sull'intuizione piuttosto che su dati affidabili?



40%

dei manager afferma di aver sprecato soldi a causa di dati incorretti o non aggiornati.

Squilibrio vita-lavoro

Destreggiarsi tra indovinelli finanziari e burocrazia impedisce alle aziende di raggiungere a pieno il proprio potenziale. Ma questo ha anche un costo a livello umano.

Il 75% dei manager francesi afferma di essere stressato per colpa di sistemi disorganizzati. Dover lavorare facendo riferimento a processi poco chiari, disorganizzazione e strumenti sconnessi tra loro hanno un peso rilevante sulla salute mentale di chi è manager.

E questo peso non si limita all'ufficio. Il 72% afferma che lo stress lavorativo influisce sulla vita personale, mentre il 62% si trova costretto a fare gli straordinari.

Di fronte a questi dati, non è sorprendente il fatto che il 61% dei manager francesi abbia dovuto cancellare o rimandare eventi personali per richieste dell'ultimo minuto o emergenze a lavoro.

Quando il confine tra vita e lavoro si assottiglia così tanto, all'orizzonte si profila inevitabilmente lo spettro del burnout.

83%

ritiene che il carico di lavoro impedisca loro di creare relazioni forti e significative con i propri team.

Problemi operativi, ma anche culturali

Questi problemi non colpiscono solo il manager: si riflettono su tutto il team. Quando il 56% dei manager afferma che **le inefficienze stanno causando stress diretto ai propri team**, è evidente che le difficoltà operative si trasformano in problemi di cultura aziendale.

Ma non sono solo i processi in sé a creare difficoltà: è il tempo che rubano alla possibilità di costruire relazioni autentiche. I leader che hanno poco tempo a disposizione faticano a trovare le ore necessarie per conoscere davvero le persone con cui lavorano. **L'83% ammette che il carico di lavoro sta danneggiando i rapporti con il proprio team**.

Eppure, queste connessioni sono fondamentali per costruire una base di fiducia. Senza di essa, è impossibile capire se i membri del team sono soddisfatti del loro ruolo e cosa serve loro per crescere. Quasi la metà (47%) ha capito che un membro del team era infelice quando ormai era troppo tardi per intervenire.

In ambienti caotici come quelli descritti, va da sé che i team lavorino con il freno a mano tirato. **Mediamente, secondo lo studio, un team riesce ad esprimere soltanto il 65% del suo pieno potenziale**.

Se alle persone non vengono offerte opportunità di crescita, nemmeno le aziende possono crescere.



7 ore potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un’unica piattaforma.

Migliora i sistemi, libera i leader

Ma non è tutto da buttare. Gran parte di tutto questo si può evitare e i manager sono d'accordo su quale sia la soluzione: potrebbero essere **più efficaci** (69%), **più felici** (72%) e **più presenti per il proprio team** (79%) se potessero automatizzare le attività manuali e ripetitive.

Anche la centralizzazione rappresenta una grande occasione per i manager francesi, che, ad oggi, **passano da uno strumento all'altro fino a quattro volte al giorno**. La mancanza di integrazione tra i propri strumenti costa loro sette ore a settimana, quasi un'intera giornata lavorativa. **Unificare i processi significherebbe smettere di rincorrere le informazioni e iniziare davvero ad agire**.

Una cosa è certa: la tecnologia può liberare i manager e permettere loro di essere leader che guidano il cambiamento, invece che amministratori burocratici.

Portogallo

86%

pensa che ridurre le task ripetitive e il lavoro manuale migliorerebbe significativamente la loro produttività.

46%

pensa che la propria azienda abbia perso soldi a causa dell'utilizzo di dati incorretti o non aggiornati.

86%

crede che il proprio carico di lavoro impedisca di costruire una relazione solida con il team.

7 ore

potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un'unica piattaforma.

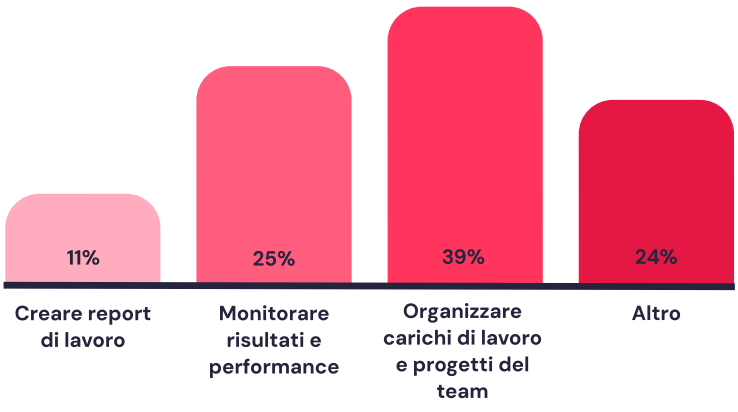
Come si può eccellere in un ruolo che non è all'altezza?

Diventare manager in Portogallo nasce spesso da un'ambizione: il desiderio di guidare, far crescere un team, generare impatto. Ma per il **27% dei manager, la realtà non è all'altezza delle aspettative.**

Anziché definire la direzione, si ritrovano bloccati in attività manuali e ripetitive: il **46% del loro tempo viene assorbito da compiti amministrativi:** approvazioni, scartoffie, flussi di lavoro da creare e gestire continuamente.

Per il 36%, eliminare queste attività rappresenterebbe il cambiamento più significativo nella propria vita lavorativa.

Quali sono le attività che portano via più tempo ai manager portoghesi?

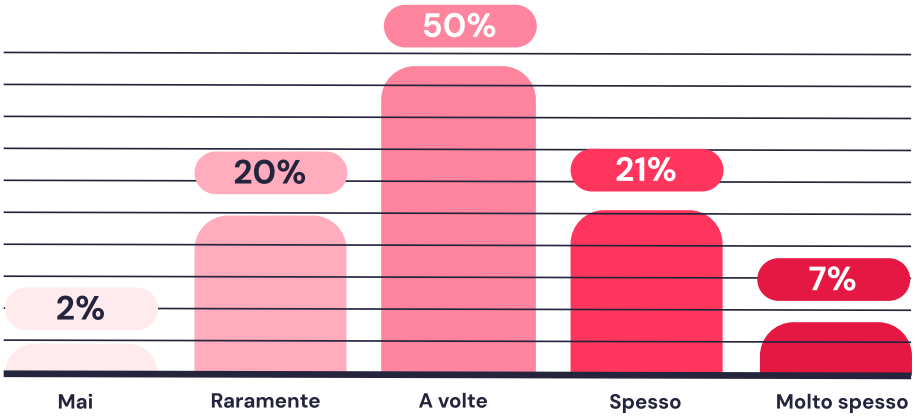



86%
pensano che sarebbero più efficienti gestendo meno task manuali e ripetitive.

Gli indovinelli finanziari

I manager non possono prendere decisioni strategiche senza visibilità. Ma è esattamente ciò che sono costretti a fare. **Il 25% afferma di non avere accesso facile a dati finanziari affidabili.** Questa mancanza di chiarezza crea un rischio concreto: **il 46% ha visto la propria azienda perdere denaro** a causa di decisioni errate basate su dati incorretti o non aggiornati.
E quando i dati mancano, i leader si affidano pericolosamente all'istinto. Il 78% dei manager si basa regolarmente su supposizioni anziché su dati per misurare la produttività del team.

Quanto spesso i manager portoghesi prendono decisioni basandosi sull'intuizione piuttosto che su dati affidabili?



46%

dei manager afferma di aver sprecato soldi a causa di dati incorretti o non aggiornati.

Squilibrio vita-lavoro

Il costo umano di questo caos è altissimo. **L'80% dei manager portoghesi sperimenta stress regolare a causa della disorganizzazione sul lavoro.** Per la maggior parte di loro, lo stress non si spegne quando si chiude il computer: il 72% afferma che lo stress lavorativo ha un impatto sulla propria vita personale.

Nonostante in Portogallo esistano limiti legali alle ore di straordinario (2 ore al giorno, 150 ore l'anno per le PMI), il **64% dei manager lavora oltre l'orario contrattuale**, spesso senza tracciamento formale né compensi. Questo rappresenta un rischio di *compliance* per le aziende e solleva serie domande sulla sostenibilità del lavoro.

Anche le norme culturali di costante reperibilità potrebbero contribuire silenziosamente allo stress. Non sorprende, quindi, che il 74% abbia dovuto cancellare o rimandare impegni personali per far fronte a emergenze lavorative.

86%

ritiene che il carico di lavoro impedisca loro di creare relazioni forti e significative con i propri team.

Problemi operativi, ma anche culturali

Quando i manager sono sotto pressione, anche i team ne risentono. L'**86% dei manager portoghesi ammette che il carico di lavoro impedisce loro di costruire relazioni solide e personali con i propri dipendenti.**

Senza queste connessioni, la fiducia e la comunicazione possono venir meno: il 46% ha scoperto troppo tardi che un membro del team era infelice e il **42% ha perso un talento perché non ha colto i segnali** in tempo.

Anche i processi interni poco efficienti aumentano il rischio di turnover: il 66% dei manager afferma che sistemi disorganizzati contribuiscono direttamente ad aumentare i livelli di stress del team.



7 ore potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un’unica piattaforma.

Migliora i sistemi, libera i leader

I manager sanno cosa non funziona e sanno anche come risolverlo. L'**86% afferma che avere meno attività manuali li renderebbe più efficienti,** e l'89% dice che li renderebbe più felici sul lavoro.

Al momento, perdono in media sette ore a settimana passando da uno strumento all'altro, utilizzandone quattro ogni giorno. È come perdere un'intera giornata lavorativa ogni settimana, tempo che potrebbero dedicare al coaching, alla strategia e alla leadership.

Attraverso la centralizzazione e l'automazione delle attività, il **92% dei manager è convinto che potrebbe essere più presente** per il proprio team.

Perché la leadership non nasce tra un documento e l'altro. Nasce quando i manager hanno finalmente la libertà di guidare davvero le persone.

Spagna

72%

pensa che ridurre le task ripetitive e il lavoro manuale migliorerebbe significativamente la loro produttività.

44%

pensa che la propria azienda abbia perso soldi a causa dell'utilizzo di dati incorretti o non aggiornati.

74%

crede che il proprio carico di lavoro impedisca di costruire una relazione solida con il team.

8ore

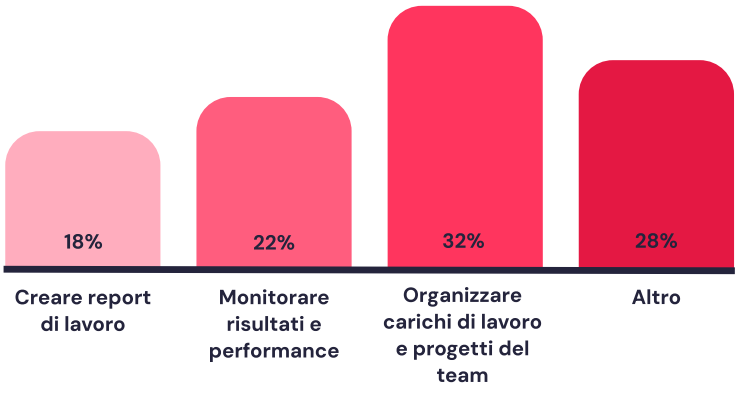
potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un'unica piattaforma.

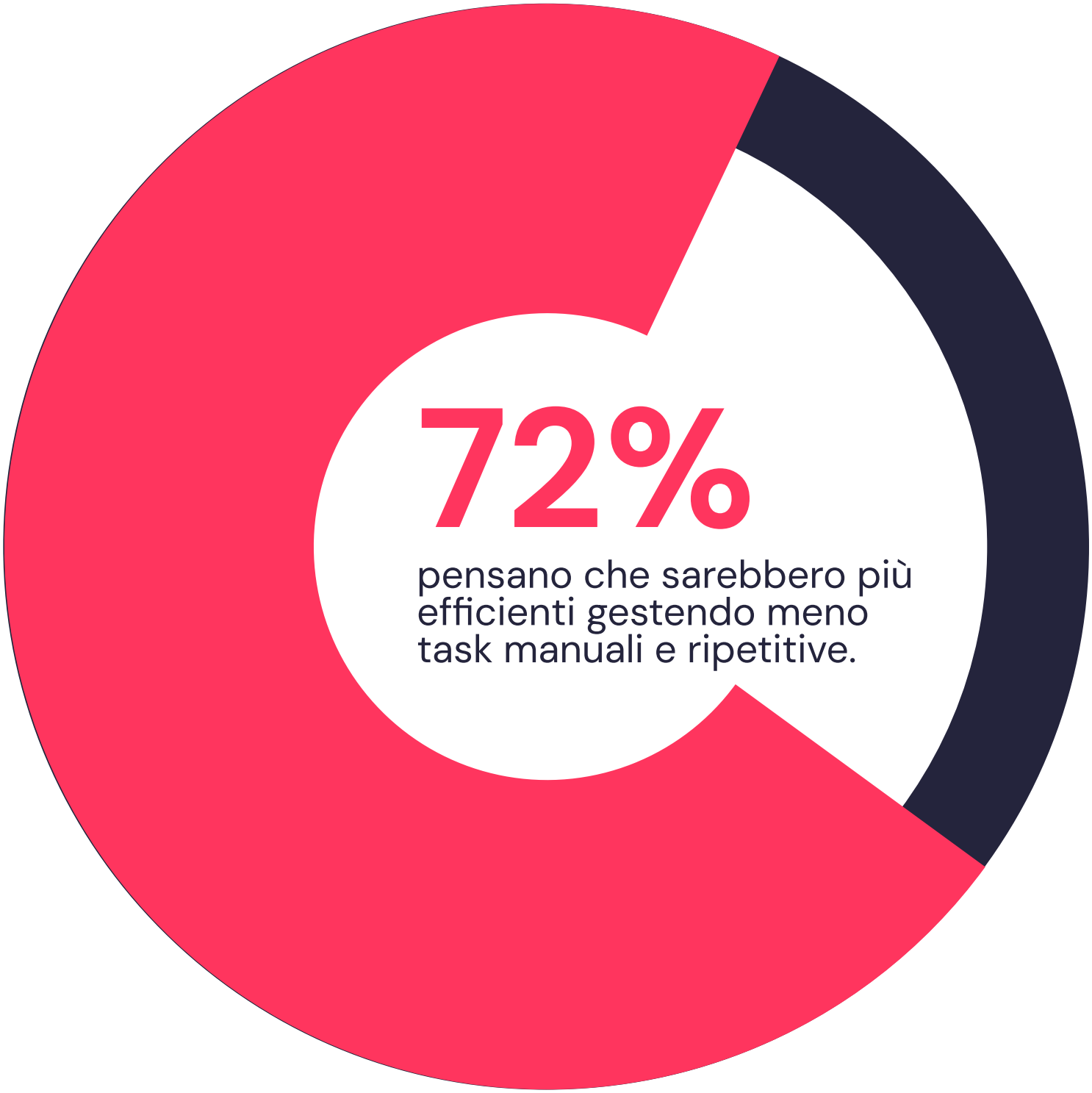
Come si può eccellere in un ruolo che non è all'altezza?

Per il **24% dei manager in Spagna, la realtà del lavoro non ha rispettato le aspettative.** Invece di dedicarsi a strategia e cultura aziendale, sono sommersi da compiti di routine: il 41% del loro tempo viene assorbito da attività amministrative manuali.

Non sorprende, quindi, che 1 manager su 4 indichi la riduzione delle attività manuali come l'elemento che potrebbe migliorare maggiormente la propria vita lavorativa.

Quali sono le attività che portano via più tempo ai manager spagnoli?




72%
pensano che sarebbero più efficienti gestendo meno task manuali e ripetitive.

Gli indovinelli finanziari

I manager spagnoli si sentono preparati: il 90% dice di sapere come i progetti impattano sui risultati aziendali. Ma i dati raccontano un'altra storia. **Quasi la metà (44%) afferma che la propria azienda ha perso denaro a causa di decisioni basate su dati sbagliati o non aggiornati**.

E spesso, più che sui dati, si va a intuito. Il 77% ammette di affidarsi spesso alle proprie supposizioni per prendere decisioni. Quanto possono essere solidi dei piani costruiti sull'incertezza?

Con **Factorial Spese**, i team possono caricare scontrini in modo semplice, controllare le spese e restare conformi alle nuove normative sulla fatturazione elettronica, tutto da un'unica piattaforma.

44%

dei manager afferma di aver sprecato soldi a causa di dati incorretti o non aggiornati.

Squilibrio vita-lavoro

Tutto questo caos ha senza dubbio un impatto su chi cerca di gestirlo. L'**81% dei manager spagnoli dichiara di provare stress frequente a causa della disorganizzazione sul posto di lavoro.**

Ma le difficoltà non si fermano in ufficio: le frustrazioni li seguono anche a casa. Il **71% afferma che lo stress lavorativo ha effetti sulla propria vita personale**, il 57% lavora ore extra per compensare processi inefficienti e il 66% ha dovuto annullare o rimandare impegni personali a causa di emergenze lavorative dell'ultimo minuto.

Quando i confini tra lavoro e vita privata si confondono, il rischio di burnout è concreto.

74%

ritiene che il carico di lavoro impedisca loro di creare relazioni forti e significative con i propri team.

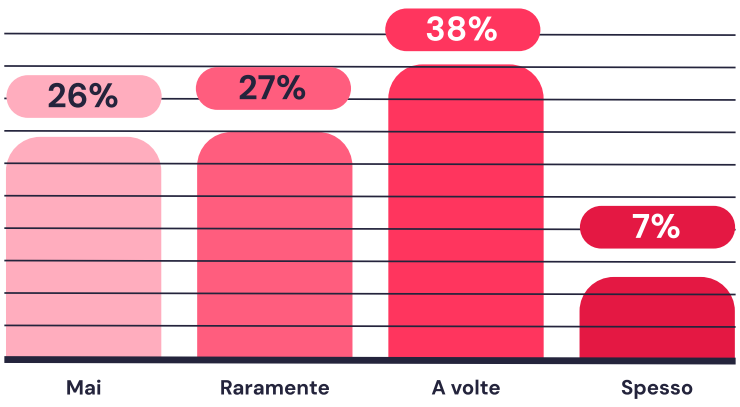
Problemi operativi, ma anche culturali

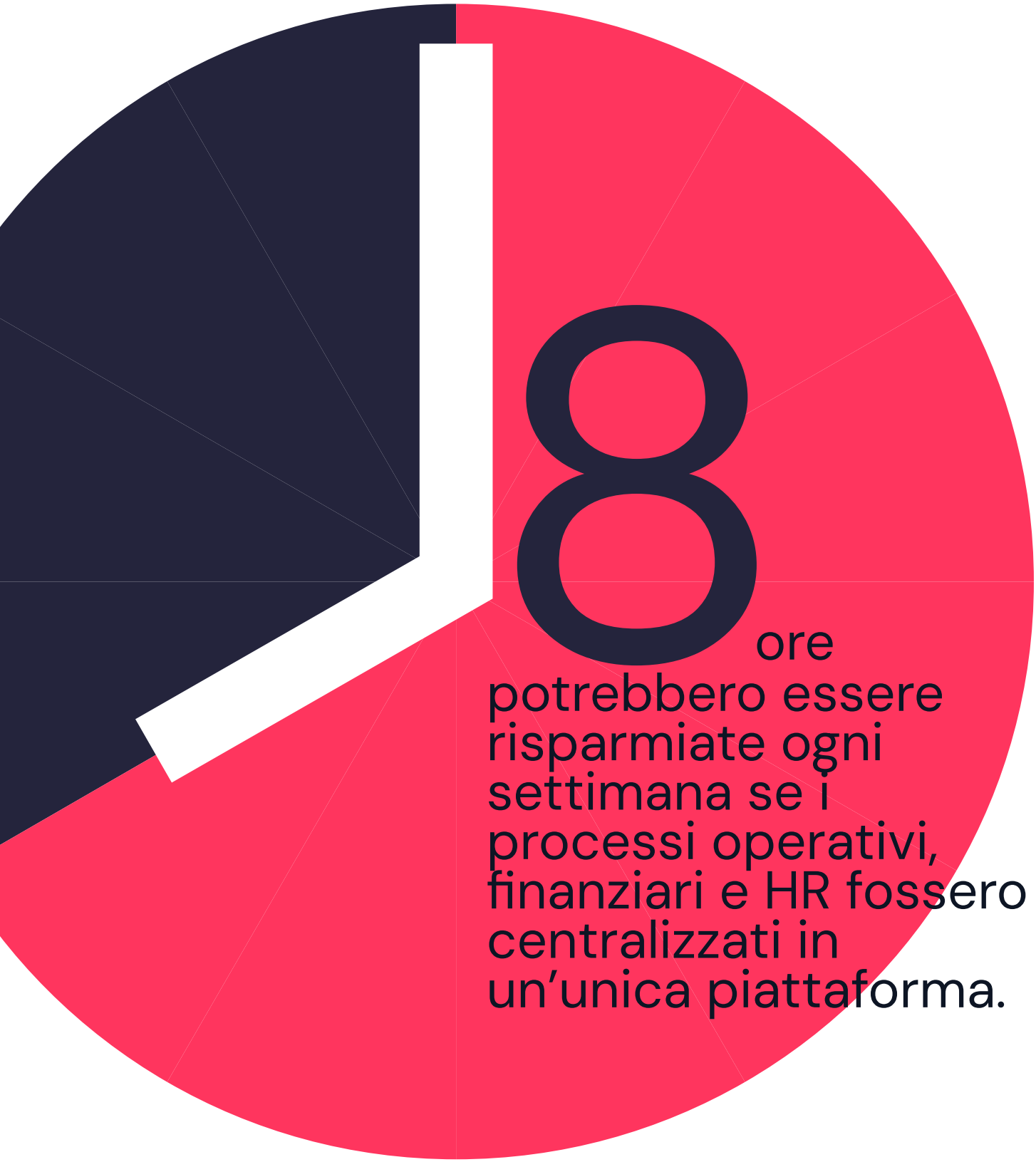
Il caos manageriale inevitabilmente si riflette anche sui team. Il **74% dei manager spagnoli ammette che il carico di lavoro eccessivo ostacola la costruzione di relazioni solide con il proprio team.**

Questa mancanza di connessione ha conseguenze molto concrete: il **58% si è accorto troppo tardi che un membro del team non era soddisfatto**, e il 43% ha perso talenti preziosi perché si sono sentiti privi di supporto.

Quando il **54% collega lo stress del proprio team direttamente a processi interni inefficienti**, è evidente che a risentirne non sia solo la produttività, ma anche il benessere delle persone.

Il carico di lavoro ostacola i manager nel costruire o mantenere relazioni solide con i membri del team?





8

ore potrebbero essere risparmiate ogni settimana se i processi operativi, finanziari e HR fossero centralizzati in un’unica piattaforma.

Migliora i sistemi, libera i leader

Ma i manager in Spagna non sono bloccati: sono d'accordo su una possibile soluzione. Il 7**2% crede che sarebbero più efficaci con meno attività manuali**, e il 77% afferma che sarebbero più felici al lavoro se l'automazione alleggerisse il carico.

Oggi, in media, i manager spagnoli utilizzano quotidianamente quattro strumenti scollegati tra loro, **perdendo otto ore a settimana a causa dell'inefficienza**. Ma questo problema rappresenta anche un'opportunità per recuperare un'intera giornata a settimana da investire nel team e nella strategia. **L'86% crede che l'automazione permetterebbe loro di essere più presenti con i propri team.**

Perché dotare i leader di strumenti integrati significa permettere loro di tornare a fare ciò per cui sono stati assunti: costruire team più produttivi e generare un impatto concreto.

factorial

Ascolta i leader o dovrai fare a meno di loro

Tutti i manager sembrano lanciare lo stesso campanello d'allarme: **sono in crisi, esausti e non riescono a sfruttare a pieno il loro potenziale** (o aiutare i propri team a sfruttare il loro). Il problema non è la mancanza d'iniziativa, ma la mancanza di supporto.

Jordi Romero, il CEO di Factorial, ha già visto questo problema ripetersi innumerevoli volte nelle aziende di tutto il mondo: "**Il termine manager non coincide con quello di leader**. 'Manager' è il titolo che ti viene assegnato. È un qualcosa di formale, che viene inserito nel tuo contratto. **Il concetto di 'leader', invece, è meno tangibile**. Si riferisce a quelle persone che sono capaci di ispirare e avere un impatto positivo su chi guidano. Questo è il modo in cui si conquista questo ruolo. Non con promozioni o etichette ufficiali". "È naturale che ogni compagnia vorrebbe che tutti i suoi manager fossero leader. Ma questa trasformazione è impossibile se i manager vengono risucchiati dal caos amministrativo e dalle task ripetitive".

Il punto è che i leader non spuntano magicamente. Devono essere seguiti e supportati da strumenti che li liberano dalla burocrazia, per permettere loro di concentrarsi sulle persone.

Questo **potenziale inespresso** è ciò che alimenta Factorial sin dal primo giorno. La nostra piattaforma elimina attività ripetitive e dispendiose in termini di tempo per alleggerire il carico di lavoro dei manager, ma soprattutto fornisce loro *insight* su persone e progetti per prendere decisioni più intelligenti e consapevoli.

"I dati sul turnover o i feedback dalle *exit-interviews* non offrono soluzioni, ma ci danno indizi. Indizi per iniziare a porci le domande giuste e testare ipotesi," afferma Jordi. "La tecnologia non definisce la strategia: fornisce ai manager tutte le informazioni necessarie per costruirla in autonomia".

Quello che vogliono non è irragionevole. Non si tratta di benefit o riconoscimenti, ma di costruire sistemi che funzionino **per** i manager, non contro di loro.

Perché tutti si meritano un buon manager. E i manager si meritano gli strumenti per essere la versione migliore di sé stessi.



Jordi Romero e Bernat Farrero, i CEO di Factorial

La nostra metodologia

Abbiamo condotto uno studio di mercato indipendente in collaborazione con Beyond Research Group.

Obiettivo

Valutare come i manager di oggi vivono concretamente la loro **realtà da leader**, analizzando la gestione dei loro compiti, delle risorse tecnologiche e delle persone, e come la loro vita professionale e privata potrebbe migliorare significativamente grazie all'adozione di soluzioni tecnologiche.

Campione

- 1,000 PMI (50-500 dipendenti)
- 200 per ogni nazione analizzata
- C-Level e altri ruoli manageriali
- Distribuite su più settori e su tutto il territorio nazionale

Metodo

CAWI online tramite il nostro Esomar Certified Panel Partner

Le interviste auto-compilabili hanno avuto la durata di circa 15 minuti e si sono tenute tra il 28 Marzo e il 07 Aprile 2025.


factorial