

Il capo non serve più?

**Indagine sui modelli organizzativi aziendali:
visioni, percezioni e approcci delle aziende
italiane**

Il capo non serve più?

Indagine sui modelli organizzativi aziendali: visioni, percezioni e approcci delle aziende italiane

Negli ultimi anni, la crescente pressione competitiva, l'evoluzione tecnologica e il cambiamento culturale hanno profondamente ridefinito i modelli di business delle aziende. L'emergere di nuove esigenze legate a flessibilità, innovazione, sostenibilità e benessere ha spinto molte imprese a rimettere in discussione strutture interne, ruoli e processi.

Questa ricerca nasce quindi con l'obiettivo di capire come le aziende italiane stiano affrontando il cambiamento, quali modelli stiano adottando oggi, e soprattutto quale visione abbiano per il futuro.

Il questionario esplora sia la struttura organizzativa in uso, sia la propensione al cambiamento verso modelli più agili, collaborativi e centrati sulle persone.

Rispetto alla struttura organizzativa in uso, le aziende hanno mostrato una certa difficoltà a descrivere in modo preciso il proprio modello. Questo probabilmente denota una mancanza di abitudine a esplorare e approfondire l'argomento, che rimane ancora poco trattato all'interno delle organizzazioni.

In base ai risultati raccolti, possiamo dire che le aziende italiane si trovano in una fase di transizione: da un lato, i modelli tradizionali continuano a garantire stabilità e controllo; dall'altro, cresce l'interesse per forme più fluide, capaci di valorizzare meglio le competenze, l'autonomia e l'intelligenza collettiva.

Accanto alla mappatura dei modelli adottati dalle aziende, abbiamo indagato:

- La percezione di efficacia del proprio assetto organizzativo
- Le criticità sistemiche che rallentano la trasformazione
- Le pratiche prioritarie da rivedere
- L'interesse verso approcci innovativi e umanocentrici
- La disponibilità ad aprirsi al supporto dell'AI

Il report che segue è pensato per offrire spunti utili a chi guida oggi il cambiamento nelle imprese.

Le voci delle aziende ci restituiscono infatti un'idea di dove siamo e, soprattutto, di dove potremmo andare.



Le principali evidenze emerse

Dai risultati dell'indagine emergono dei temi che mostrano come le aziende italiane stiano progressivamente riconsiderando i propri modelli organizzativi orientandosi verso forme più partecipative e adattive. Il cambiamento è in corso, ma incontra ostacoli di natura culturale, strutturale e relazionale.

I limiti e le criticità del modello organizzativo attuale

In generale, le aziende riconoscono l'efficacia parziale del modello oggi in uso (voto medio 6,78/10), e ne sottolineano i punti deboli:

- Lentezza decisionale (44%)
- Comunicazione carente (42%)
- Scarsa valorizzazione dei talenti (28%)

L'organizzazione è spesso percepita come verticale e burocratica, con ruoli poco chiari e scarsa integrazione tra reparti.

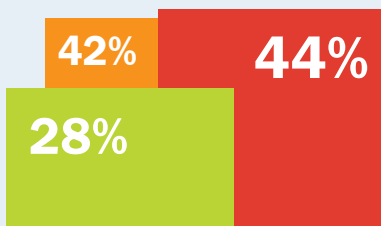
Le imprese identificano come prioritarie aree di intervento come:

- Comunicazione interna (28%)
- Maggiore delega e autonomia (19%)
- Chiarezza nei ruoli (14%)



**MODELLI TRADIZIONALI:
DIFFUSI MA NON CONVINCENTI
PER IL 65% DEI MANAGER**

**LE PRINCIPALI CRITICITÀ
EMERSE SONO:**



44% Lentezza decisionale

42% Scarsa comunicazione tra reparti

28% Mancanza di valorizzazione delle competenze



"Indagine condotta da Sylla 2025"

I modelli collaborativi e orientati all'innovazione

Le imprese attribuiscono ai modelli innovativi alcuni vantaggi:

- Velocità e flessibilità (62%)
- Maggiore collaborazione (60%)
- Maggiore valorizzazione delle competenze (44%)

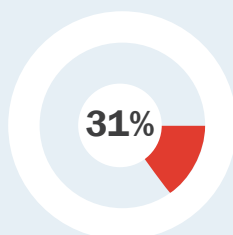
Tuttavia, le resistenze al cambiamento sono forti e ben individuate:

- Cultura aziendale tradizionale (31%)
- Governance accentrata (20%)
- Scarsa apertura all'innovazione (14%)

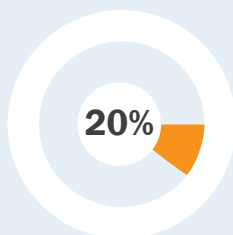


**AD OSTACOLARE L'ADOZIONE
DI NUOVI MODELLI SONO
SOPRATTUTTO ALCUNI
FATTORI INTERNI:**

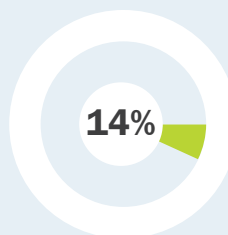
**CULTURA
ORGANIZZATIVA
TRADIZIONALE**



**CONCENTRAZIONE
DELLE DECISIONI
IN POCHE FIGURE APICALI**



**LIMITATA APERTURA
ALL'INNOVAZIONE**



"Indagine condotta da Sylla 2025"

Innovazione tecnologica e umanità

Il ruolo delle persone e dell'intelligenza artificiale appare centrale nel futuro dei modelli organizzativi.

I valori umanistici (collaborazione, empatia, benessere) ricevono voti medi altissimi (fino a 8,87).

Allo stesso tempo, l'AI viene vista con apertura: il 31% ne riconosce infatti il potenziale in termini di efficienza e supporto decisionale.

Le aree dove potrà avere più impatto includono:

- Condivisione delle conoscenze (62%)
- Gestione operativa (52%)
- Assistenza strategica (23%)

Ma i modelli alternativi non sono privi di criticità: resistenze interne da parte dei manager e dei dipendenti stessi, presunta difficoltà nella scalabilità e rischio di ambiguità nei ruoli sono i problemi segnalati più spesso.

Approccio all'organizzazione aziendale: una fotografia d'insieme



I leader aziendali italiani si trovano oggi a dover affrontare sfide complesse: una crescente pressione competitiva l'esigenza di maggiore adattabilità la difficoltà di mantenere un elevato engagement interno in strutture rigide e verticali.

Un nuovo contesto richiede nuovi modelli.

Le imprese italiane sono pertanto chiamate a ripensare la propria organizzazione.

La pressione dell'innovazione, la sfida del talento, la ricerca di efficacia organizzativa sono sempre più urgenti.

La fotografia che emerge dall'indagine è chiara: le aziende sono in transizione.

Percepiscono l'esigenza di un cambiamento nell'organizzazione interna, adottano modelli strutturati ma cercano soluzioni più agili. Le strutture restano prevalentemente gerarchiche, ma molte realtà si definiscono "in evoluzione".

Il 78% adotta un modello gerarchico-tradizionale

L'organizzazione aziendale auspicata è sempre meno gerarchica e sempre più fluida.

Le strutture restano prevalentemente di tipo gerarchico e tradizionale, anche se molte realtà si dimostrano estremamente consapevoli dei limiti di questo modello e favorevoli a adottare soluzioni alternative.

6,78 su 10 è il voto medio sull'efficacia organizzativa attuale

Il modello piramidale è ancora molto diffuso, ma è percepito come poco flessibile e inadatto al cambiamento.

L'efficacia dei modelli organizzativi attualmente adottati è valutata solo "abbastanza" soddisfacente e non c'è una piena convinzione o soddisfazione totale.

La voglia di innovazione esiste, ma il voto medio è 5,99

Le aziende sognano il cambiamento ma temono l'innovazione. Sono consapevoli dei limiti dei modelli tradizionali e ravvedono problematiche concrete. Tuttavia, mostrano segni di resistenza o paura rispetto alla possibilità di innovare e abbracciare il cambiamento.

Limiti e criticità del modello organizzativo attuale

La lentezza decisionale, l'inefficienza comunicativa e l'eccessiva burocrazia emergono come i limiti più ricorrenti del modello tradizionale. Sempre più aziende stanno infatti valutando soluzioni alternative: modelli agili, orizzontali, collaborativi, sostenuti da una cultura della responsabilizzazione e dall'uso strategico della tecnologia.

È in questo contesto che si inserisce l'interesse crescente verso pratiche che promuovono autonomia, team auto organizzati e una leadership distribuita, spesso favorita anche dall'introduzione dell'Intelligenza Artificiale nei processi decisionali.

I modelli organizzativi verticali e gerarchici mostrano limiti significativi come lentezza decisionale, eccessiva burocrazia, ruoli poco chiari e scarsa comunicazione interna. Ma nonostante la consapevolezza diffusa, solo il 28% delle aziende dichiara di voler agire sulla comunicazione interna e il 19% su autonomia e delega, segno che la trasformazione organizzativa è ancora poco strutturata nella pratica.

Le aziende, all'idea di poter ridisegnare il proprio modello organizzativo concentrerebbero i propri sforzi soprattutto sugli aspetti della comunicazione e della governance. Tuttavia, la resistenza culturale e l'abitudine a modelli statici frenano l'evoluzione. Il 7% cita la flessibilità come priorità, e solo una quota minima individua nella valorizzazione del personale una leva su cui investire.

Pressioni organizzative e priorità dichiarate

- 44% lentezza decisionale e modelli troppo centralizzati
- 42% scarsa comunicazione tra reparti
- 28% valorizzazione insufficiente del talento trasversale
- 19% richiesta di maggiore delega e autonomia
- 14% ruoli e responsabilità poco definiti
- 10% nessun cambiamento necessario



Superare i limiti dei modelli tradizionali

Come abbiamo visto, le imprese italiane segnalano che il modello organizzativo attuale fatica a rispondere alle sfide di contesto: decisioni lente e poca comunicazione sono le criticità più ricorrenti e rappresentano di fatto le barriere più forti. Questo approccio gerarchico ostacola l'innovazione.

Ma quali sono le soluzioni proposte?

Il 19% dei rispondenti propone un intervento esplicito sul tema della delega e dell'autonomia, mentre il 14% evidenzia la necessità di chiarire ruoli e responsabilità.

Una parte rilevante delle imprese riconosce quindi l'urgenza di intervenire, ma mancano ancora strategie operative condivise.

Le pratiche adottate per affrontare le rigidità

Alcune aziende ritengono prioritarie azioni mirate sulle seguenti aree:

- Comunicazione interna (28%)
- Revisione della governance organizzativa (12%)
- Strutture più orizzontali e pratiche di flessibilità (5-7%)

Tali interventi puntano a superare la verticalità dei processi, a distribuire la leadership e a ridurre la distanza tra direzione e team operativi.

In generale, si osserva una buona propensione a valutare positivamente modelli alternativi, con voti medi più alti (fino a 7,2/10) rispetto ai modelli tradizionali.

- 28% maggiore comunicazione interna
- 19% maggiore delega e autonomia
- 14% ridefinizione di ruoli e responsabilità
- 12% revisione della struttura organizzativa
- 10% nessun cambiamento necessario
- 7% flessibilità e adattamento
- 5% valorizzazione del personale

Le partnership orientate all'umanizzazione del business, all'adozione di nuovi strumenti e alla revisione dei processi sono considerate fondamentali per garantire il successo dei nuovi modelli.

Promuovere modelli agili, collaborativi e orientati all'innovazione

I professionisti aziendali esprimono un forte orientamento verso modelli organizzativi più partecipativi, autonomi e flessibili. Dai dati emersi, oltre il 60% riconosce i vantaggi di una collaborazione più stretta tra team e della valorizzazione delle competenze individuali.

Un modello meno verticale è visto non solo come più efficace, ma anche come più sostenibile. Nel complesso, le aziende mostrano voti favorevoli alti (7,2 su 10).

Dalla ricerca emerge l'esigenza di rendere il modello organizzativo più funzionale ai contesti reali di lavoro. Le criticità sono note, ma allo stesso tempo i rispondenti individuano anche le leve per costruire un sistema più integrato: delega, ruoli chiari, flessibilità. È un modello che supera le barriere verticali, distribuisce meglio le competenze e favorisce un'organizzazione più reattiva.

Principali vantaggi percepiti nei modelli innovativi

- 62% velocità e flessibilità decisionale
- 60% maggiore collaborazione tra funzioni
- 38% maggiore adattabilità e innovazione

Leve prioritarie per migliorare il modello

- 28% comunicazione interna
- 19% delega e autonomia
- 14% ruoli e responsabilità

I modelli collaborativi basati su una governance orizzontale offrono benefici concreti:



Verso modelli agili, collaborativi e inclusivi

Circa il 60% dei rispondenti riconosce il valore della collaborazione tra team, mentre il 44% enfatizza l'importanza di valorizzare le competenze individuali.

Emergono i vantaggi percepiti nei modelli innovativi, su tutti la velocità e flessibilità decisionale (62%) ma anche la maggiore adattabilità e innovazione (38%).

Quello della propensione verso modelli fluidi e adattivi è il dato più alto registrato: 7,2 su 10.

Ma quali sono i principali ostacoli al cambiamento organizzativo?

Il cambiamento è ancora ostacolato da barriere culturali: la cultura aziendale tradizionale (31%), una leadership ancora accentrata (20%) e la scarsa apertura all'innovazione (14%) sono i principali.

Le valutazioni più alte sono attribuite alle dimensioni umane dell'organizzazione, come la collaborazione tra colleghi (8,87/10), la passione per il lavoro (8,66) e l'importanza di ambienti progettati per il benessere (8,23).

È un segnale forte: l'organizzazione che funziona è quella che pone più attenzione alle persone, alle relazioni e alla qualità della vita.

Innovazione tecnologica e umanità

La ricerca evidenzia come il cambiamento dei modelli organizzativi non possa prescindere da un'alleanza virtuosa tra persone e tecnologia. I dati raccolti mostrano una visione aziendale ancora in transizione, dove coesistono resistenze culturali e spinte al rinnovamento.

L'AI è vissuta come strumento per migliorare i processi e condividere la conoscenza, ma desta ancora preoccupazioni circa gli aspetti di disumanizzazione del business.

I nuovi modelli organizzativi orientati all'innovazione e alla collaborazione stanno guadagnando consenso tra le aziende italiane, soprattutto per la loro capacità di generare impatti positivi sull'ambiente e sulle persone. Si riconosce l'importanza di definire standard condivisi e fissare obiettivi misurabili, valorizzando la collaborazione con partner esterni e la presenza di competenze specialistiche per abilitare il cambiamento.

Ma questa transizione non è priva di ostacoli.

Tra le principali criticità dei modelli alternativi, come abbiamo visto, si rilevano le resistenze culturali, la governance accentrata e anche difficoltà nel monitoraggio delle performance. Superarle richiede visione, formazione e alleanze solide tra tecnologia e persone.

La trasformazione digitale sta ridefinendo profondamente i modelli organizzativi e il ruolo delle persone all'interno delle strutture aziendali. Secondo la nostra ricerca, il 62% degli intervistati individua nell'Intelligenza Artificiale un valido strumento per coordinare e condividere la conoscenza interna, mentre oltre la metà (52%) la considera utile per ottimizzare i flussi di lavoro.

Ma è l'umanità a rappresentare la leva strategica del cambiamento: valori come collaborazione tra colleghi (8,87/10), impegno personale (8,66/10), ambiente empatico e benessere lavorativo (8,23/10) emergono come fattori chiave per l'innovazione. In questo contesto, creare partnership esterne e favorire modelli di leadership inclusiva e adattiva diventa fondamentale.

Tra le principali criticità dei modelli alternativi si rilevano però resistenze culturali, governance accentrata e anche difficoltà nel monitoraggio delle performance. Superarle richiede visione, formazione e alleanze solide tra tecnologia e persone.

- 52% aziende favorevoli all'uso dell'AI per la gestione dei carichi di lavoro
- 48% criticità nei modelli alternativi e resistenza dei manager
- 10% criticità nei modelli alternativi: difficoltà nel monitoraggio
- 62% riconosce l'AI utile per la condivisione della conoscenza
- 7,91 valorizzazione della creatività e problem solving
- 7,2 apertura dell'adozione di modelli fluidi o adattivi

Tendenze e opportunità per il futuro del business

Le aziende più performanti sono quelle con una cultura orientata al benessere della persona, all'autonomia e all'innovazione. Il cambiamento per loro non è (solo) tecnologico, ma anche e soprattutto umano.

Servono quindi una visione precisa, una leadership distribuita e ambienti di lavoro inclusivi.

Le priorità che le aziende dichiarano per i prossimi anni sono

- Crescita sostenibile
- Digitalizzazione
- Attrazione di nuovi talenti

Le azioni che fanno la differenza in questi ambiti sono gli investimenti in formazione, la revisione dei processi interni e la creazione di partnership strategiche.

Le aziende devono promuovere un ambiente in cui l'innovazione è incoraggiata, perché il futuro del business richiede un approccio che unisce tecnologia e umanità.

Intelligenza artificiale

Riportiamo di seguito i risultati in valore percentuale alla domanda:

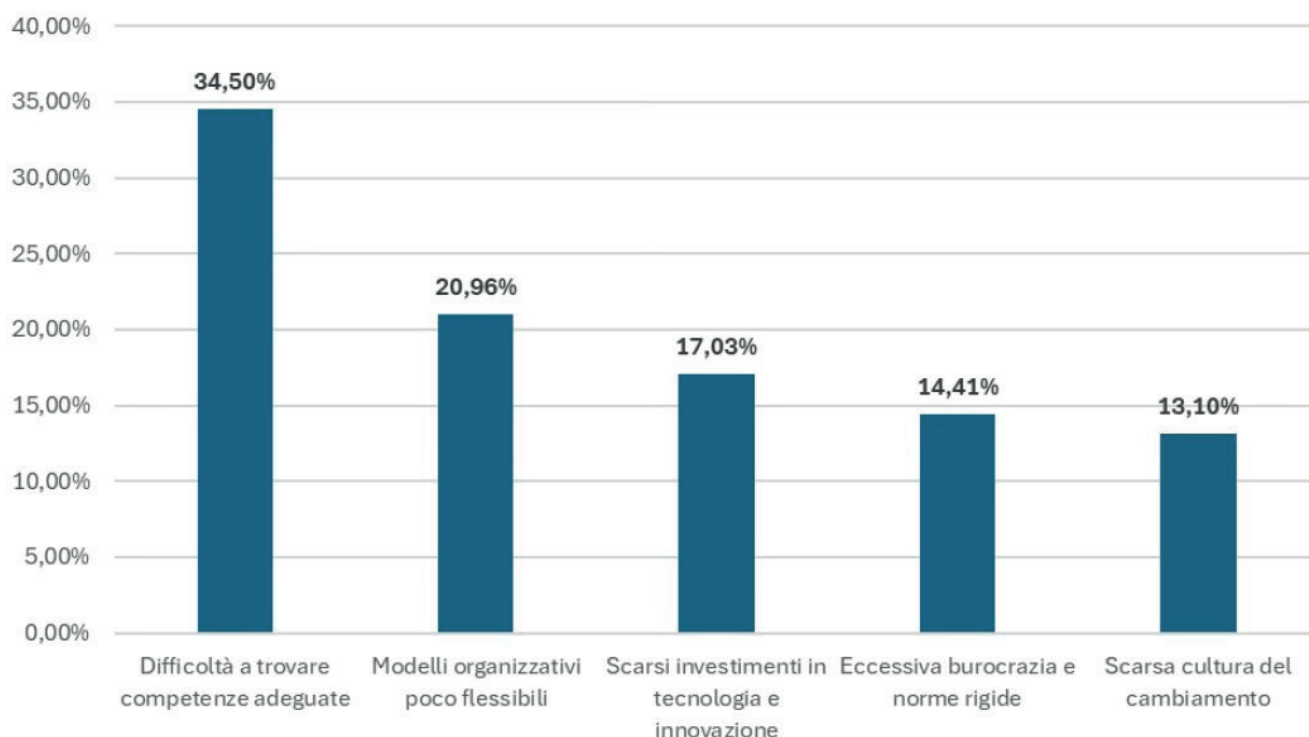
Quali di questi elementi oggi ostacolano maggiormente la crescita della redditività e lo sviluppo organizzativo della sua azienda?

79 rispondenti hanno scelto due opzioni, 71 una sola.

	Prima risposta	Seconda risposta
Difficoltà a trovare competenze adeguate	36,70%	16,00%
Modelli organizzativi poco flessibili	18,70%	13,30%
Scarsi investimenti in tecnologia e innovazione	14,00%	12,00%
Eccessiva burocrazia e norme rigide	16,70%	5,30%
Scarsa cultura del cambiamento	14,00%	6,00%

I dati mostrano con evidenza come il reperimento delle competenze adeguate sia la problematica principale, seguita dai modelli organizzativi poco flessibili. Occorre sottolineare come l'eccesso di carico burocratico e normativo sia un elemento che emerge con forza, soprattutto in occasione della prima evidenza indicata in risposta.

Vediamo meglio l'incidenza totale degli item nel grafico. In base a questo calcolo vediamo crescere l'importanza della scarsità degli investimenti in tecnologia e innovazione.



La seconda domanda era la seguente: *Negli ultimi tempi l'uso dell'AI sembra aumentare turnover e incertezza nei ruoli più esposti all'automazione. Nella vostra azienda avete notato questo fenomeno?*

La risposta degli intervistati ha mostrato come questo rischio non sia percepito ancora dai rispondenti. Il 100% ha infatti selezionato "No".

La domanda successiva sorge allora spontanea:

Se il rischio non è percepito, allora che impatto ha avuto finora l'introduzione dell'AI nella vostra organizzazione?

Le risposte possono essere raggruppate in cluster.

- **Cluster 0: assenza di impatto misurabile.** È un cluster che segnala le fasi iniziali di adozione, sperimentazioni non ancora integrate nei processi, oppure aspettative alte non ancora tradotte in valore operativo. Qui l'AI è percepita come qualcosa di potenziale, non ancora come una trasformazione compiuta.
- **Cluster A: efficienza operativa e ottimizzazione dei processi (30%).** Il contenuto tipico della risposta è la riduzione dei tempi morti, meno errori operativi e una maggiore fluidità dei processi interni. È il cluster più numeroso, che vede l'AI come strumento di efficientamento e non come leva strategica.
- **Cluster B: supporto decisionale e valorizzazione dei dati (26%).** Il contenuto tipico della risposta è la migliore qualità delle decisioni, il supporto alla pianificazione e lo svolgimento di analisi predittive di base. Qui l'AI entra nella cabina di regia come advisor.
- **Cluster C: pianificazione e controllo delle performance (16%).** Qui si evidenzia l'uso dell'AI nella definizione degli obiettivi, nel monitoraggio delle performance e nella maggiore visibilità sul futuro a breve termine. È un cluster che vede l'AI come strumento orientato alla programmazione operativa.
- **Cluster D: automazione operativa e gestione documentale (14%).** Qui si evidenzia l'uso dell'AI nella gestione documentale, nell'automazione di task ripetitivi e nella riduzione attività a basso valore. L'AI è insomma un "collega silenzioso".
- **Cluster E: analisi predittiva e controllo economico (8%).** Qui l'AI si occupa dell'analisi dei costi, dell'individuazione dei trend e del supporto al controllo di gestione. È un cluster più maturo degli altri ma numericamente contenuto.
- **Cluster F: supporto alle attività commerciali e alla relazione con il cliente (6%).** Il contenuto tipico della risposta è lo sfruttamento dell'AI come supporto alle vendite, analisi dei feedback e miglior comprensione del cliente. È un cluster sorprendentemente minoritario, segnale che l'AI è oggi più "interna" che orientata al mercato.

Riassunto dei cluster per peso e per parole chiave

Prima risposta	Peso	Seconda risposta
Cluster A: efficienza operativa e ottimizzazione dei processi	30%	riduzione, tempi, errori, processi, gestione, lavoro
Cluster B: supporto decisionale e valorizzazione dei dati	26%	dati, decisioni, supporto, forecasting, analisi
Cluster C: pianificazione e controllo delle performance	16%	pianificazione, obiettivi, controllo, previsione
Cluster D: automazione operativa e gestione documentale	14%	automazione, processi, errori
Cluster E: analisi predittiva e controllo economico	8%	analisi, predittiva, costi, performance, trend
Cluster F: supporto alle attività commerciali e alla relazione con il cliente	6%	feedback, engagement, clienti

Le risposte dei manager intervistati mostrano che l'AI è percepita prevalentemente come leva di efficientamento operativo e di supporto alle decisioni, più che come fattore di trasformazione strategica.

L'impatto è reale ma parziale, confinato a singoli processi o funzioni, con una quota non trascurabile di organizzazioni che dichiarano un impatto nullo o non ancora misurabile.

Emergono segnali di maturità nei casi legati a pianificazione, analisi predittiva e controllo, mentre restano marginali gli utilizzi orientati al cliente e al mercato.

Cluster analysis

Abbiamo identificato quattro gruppi di rispondenti (imprenditori e manager) simili tra loro per quanto riguarda la propensione nei confronti dell'adozione di modelli organizzativi alternativi.



Innovatori Empatici (42%)

Sono persone orientate verso l'innovazione e il benessere organizzativo.

Questo gruppo presenta i punteggi più elevati in quasi tutte le dimensioni dell'umanizzazione del business.

Gli imprenditori di questo cluster attribuiscono grande importanza alla creatività, all'esperienza e alle competenze dei lavoratori come leve per l'innovazione. Sono fortemente convinti che l'impegno individuale e la passione siano fondamentali per il successo aziendale, oltre che per considerare il team come una risorsa strategica.

Inoltre, riconoscono l'importanza degli ambienti progettati per il benessere, favorendo spazi di lavoro che incoraggiano l'efficienza e la collaborazione.

Risultano spesso imprenditori di aziende più strutturate e con un maggiore livello di soddisfazione organizzativa rispetto agli altri gruppi, riflettendo una cultura aziendale centrata sulle persone e sull'innovazione.

Atteggiamento verso l'intelligenza artificiale: sono generalmente positivi riguardo all'adozione dell'AI, sebbene tendano a preferire approcci più umani e creativi. Apprezzano l'AI come supporto strategico, ma danno ancora priorità alle competenze umane.

Valorizzano la collaborazione strutturata e bilanciano pragmatismo e apertura al nuovo.



COLLABORATORI PRATICI

Collaboratori Pratici (28%)

Gli imprenditori di questo gruppo sono più conservativi, in equilibrio tra innovazione e pragmatismo. Pur apprezzando l'importanza della creatività e dell'impegno personale, tendono ad essere leggermente più diffidenti rispetto al cluster degli Innovatori Empatici.

Sono focalizzati su una collaborazione strutturata tra colleghi e attribuiscono un peso significativo alla qualità delle relazioni interne come leva per il successo aziendale. Tuttavia, sono meno orientati verso ambienti culturali arricchenti e tendono a preferire una gestione lineare e pragmatica delle risorse umane.

Atteggiamento verso l'intelligenza artificiale: hanno un atteggiamento simile agli Innovatori Empatici, con una leggera preferenza per soluzioni più strutturate e meno sperimentali nell'adozione dell'AI.

Legati ad una visione più rigida e conservativa. Restano ancorati a modelli gerarchici.



TRADIZIONALISTI

Tradizionalisti (5%)

Legati a modelli gerarchici tradizionali, questi imprenditori mostrano punteggi significativamente più bassi in tutte le dimensioni dell'umanizzazione del business. Sono meno inclini a valorizzare la creatività e l'innovazione interna, preferendo modelli organizzativi più strutturati e prevedibili.

Sono caratterizzati da una maggiore rigidità nei processi decisionali e una minor apertura verso ambienti di lavoro progettati per il benessere.

Questo cluster sembra rappresentare aziende più legate a modelli gerarchici tradizionali, con una minore attenzione al benessere dei lavoratori e alla loro crescita personale.

Atteggiamento verso l'intelligenza artificiale: essi mostrano il maggiore scetticismo verso l'AI, con punteggi più alti nella percezione dei rischi e delle difficoltà di integrazione nei processi tradizionali.

Credono nel lavoro di squadra e nel coinvolgimento attivo delle persone.



OTTIMISTI COLLABORATIVI 25%

Ottimisti collaborativi (25%)

Gli imprenditori di questo cluster combinano un alto livello di collaborazione interna con una forte enfasi sull'impegno personale.

Nonostante non raggiungano i livelli di innovazione degli Innovatori Empatici, mostrano una significativa valorizzazione delle competenze individuali e dei team, vedendo la collaborazione come una chiave per il successo.

Tuttavia, risultano meno orientate verso esperienze culturali come fonte di arricchimento strategico rispetto agli Innovatori Empatici.

Mostrano una leggera preferenza per strutture organizzative più flessibili e meno gerarchiche rispetto ai Tradizionalisti.

Atteggiamento verso l'intelligenza artificiale: dimostrano un'apertura simile ai Collaboratori Pratici, ma con una maggiore enfasi sulla collaborazione umana rispetto alla dipendenza dall'AI.



Connections beyond Connectivity

Professional Link S.r.l.

Via Alcide De Gasperi, 4/A 22072 Cernenate (CO)

Tel. +39 031 778912

comunicazioni@plink.it

www.plink.it

 comunicazioni.plink.it/blog

 PLINK: Professional Link

 Professional Link

 [plink_professional_link](https://www.instagram.com/plink_professional_link)