

Senza capi si lavora (e si rende) di più: parola dei manager

Secondo uno studio commissionato da Professional Link, il 62% dei manager premia i modelli organizzativi orizzontali. L'AI in azienda rafforza produttività e dimensione umana del lavoro e non alimenta il turnover

Ceremate (CO), 25 febbraio 2026 – **Il tradizionale modello organizzativo piramidale è adottato dal 78% delle aziende italiane, ma mostra segnali di inefficienza sempre più evidenti.** Lo rivela un'indagine promossa da Professional Link (PLINK), operatore italiano di telecomunicazioni e servizi gestiti che opera sul mercato nazionale e internazionale da oltre 25 anni, con un modello organizzativo antropocentrico e circolare, orientato all'innovazione e al benessere delle persone.

Il modello organizzativo tradizionale, con i relativi limiti in termini di flessibilità, risulta inoltre un ostacolo alla crescita della redditività e allo sviluppo organizzativo aziendale, secondo un terzo dei rispondenti (32%).

PLINK ha commissionato la ricerca per esplorare la consapevolezza e le percezioni di manager e C-Level italiani sui modelli organizzativi aziendali attualmente in uso e per capire quanto siano pronti ad adottare strutture più collaborative, flessibili e umane. L'intento è duplice: misurare la distanza tra modelli tradizionali e nuovi approcci e condividere il proprio percorso come caso di trasformazione organizzativa.

L'indagine, condotta dall'Istituto di Ricerca Sylla¹ evidenzia che i modelli collaborativi basati su una **governance orizzontale** offrono benefici tangibili:

- **Il 62%** dei manager segnala una maggiore velocità decisionale
- **il 60%** rileva un incremento nella collaborazione tra team
- **il 44%** osserva una più efficace valorizzazione del talento

“Per troppo tempo abbiamo confuso controllo con efficienza. Oggi sappiamo che le aziende più efficienti si fondano su fiducia, autonomia e collaborazione”, afferma **Andrea Ferlin, CEO di PLINK**. *“Questo studio lo conferma: un'organizzazione distribuita e antropocentrica non è solo possibile, ma già concreta e sostenibile.”*

Modelli tradizionali: diffusi ma non convincenti

Il tradizionale modello gerarchico riceve un voto medio di **6,8/10** quanto ad efficacia, contro il **7,2/10** dei modelli alternativi. Le principali criticità emerse sono:

- **lentezza decisionale** (44%)
- **scarsa comunicazione tra reparti** (42%)
- **manca di valorizzazione delle competenze** (28%)

Ad ostacolare l'adozione di nuovi modelli sono soprattutto alcuni fattori interni: la **cultura organizzativa tradizionale** (31%) che alimenta la resistenza al cambiamento; la **concentrazione delle decisioni in poche figure apicali** (20%) e una **limitata apertura all'innovazione** (14%).

Solo il 23% è soddisfatto della propria organizzazione

Dall'analisi delle risposte emerge un quadro di forte consapevolezza: molti manager, interrogati sull'organizzazione aziendale, ammettono di avere delle lacune per quanto riguarda il funzionamento della propria struttura e indicano la necessità di migliorarla. **Solo il 23% delle risposte restituisce giudizi pienamente positivi**, mentre il 12% è neutro. La maggioranza, il **65%**, segnala criticità e manifesta, in varie forme, apertura al cambiamento.

¹ Indagine condotta con mixed method, telefonico (per la presentazione survey) e online (per la compilazione questionari) ad un campione di 250 aziende con oltre 20 dipendenti, nei settori manifattura, commercio e trasporto del nord Italia (Lombardia, Piemonte, Veneto, Trentino A-A, Friuli V-G e Valle d'Aosta) nei periodi 1° aprile – 15 maggio 2025 e 9-18 dicembre 2025.

L'analisi dei dati ha permesso di identificare quattro cluster culturali aziendali, ciascuno rappresentativo di approcci differenti di manager, imprenditori e responsabili d'azienda:

- **Innovatori Empatici (42%):** rappresentano i profili più orientati al futuro. Vedono nell'empatia, nelle relazioni umane, nella creatività e nel benessere il motore dell'innovazione. Considerano l'AI un'alleata utile, purché al servizio dell'essere umano.
- **Collaboratori Pratici (28%):** valorizzano la collaborazione strutturata e bilanciano pragmatismo e apertura al nuovo. Sono aperti a nuovi modelli purché consistenti, ordinati e progressivi.
- **Ottimisti Collaborativi (25%):** credono nel lavoro di squadra e nel coinvolgimento attivo delle persone. Hanno una visione positiva verso il cambiamento pur restando meno proiettati verso l'innovazione radicale.
- **Tradizionalisti (5%):** sono legati ad una visione più rigida e conservativa. Restano ancorati a modelli gerarchici, poco sensibili alla dimensione culturale e relazionale dell'organizzazione e più scettici nei confronti dell'innovazione e dell'AI.

Solo una minoranza, il 5%, si dichiara refrattaria all'adozione di modelli centrati sulla persona. Il restante 95%, pur con diversi livelli di maturità, manifesta predisposizione al cambiamento.

L'Intelligenza Artificiale alleata dei nuovi modelli

Oltre la metà degli intervistati considera l'Intelligenza Artificiale come strumento concreto per il cambiamento: per il 62% l'AI è utile per la condivisione delle informazioni; mentre il 52% la ritiene ormai indispensabile per gestire flussi e carichi di lavoro. In questi contesti, **l'AI non è percepita come minaccia, ma come leva di umanizzazione.**

Nel dettaglio, il 100% degli intervistati non percepisce il rischio che l'Intelligenza Artificiale possa aumentare l'incertezza e il turnover nei ruoli più legati all'automazione; il 30% ne riconosce tuttavia il valore in termini di efficienza operativa e ottimizzazione dei processi; poco meno in termini percentuali (il 26%) per il supporto decisionale e la valorizzazione dei dati.

“Nei contesti innovativi non è l'Intelligenza Artificiale a prendere decisioni: distribuisce il lavoro, supporta la collaborazione e libera tempo. Così l'intelligenza artificiale non sostituisce, ma potenzia l'umano”, conferma **Andrea Ferlin, CEO di PLINK.**

Professional Link: il nuovo modello è già realtà

PLINK ha adottato da tempo un'organizzazione interna senza gerarchie rigide, con team autonomi, processi trasversali e una governance distribuita. L'obiettivo è promuovere un modello organizzativo in cui le responsabilità si costruiscono intorno al contributo reale delle persone, non ai ruoli formali. Questo approccio ha portato maggiore efficienza operativa, un benessere diffuso e una cultura della collaborazione che sostiene la crescita economica. I modelli organizzativi antropocentrici, come quello adottato da PLINK, attivano circoli virtuosi: quando le persone comprendono il contesto, ne divengono parte attiva e contribuiscono alla sua costante rigenerazione, mettendo in campo creatività e responsabilità. Questo si traduce in soluzioni più efficaci, clienti più soddisfatti e una crescita tangibile in termini di performance e risultati aziendali.

“Abbiamo costruito un'organizzazione in cui responsabilità diffusa e relazioni sane generano risultati tangibili”, **conclude Ferlin.** *“Il cambiamento non è più un'ipotesi: è già la nostra quotidianità”.*

I dati della survey dimostrano che il modello antropocentrico non solo è desiderabile, ma è già una realtà efficace e replicabile. È il momento di superare l'inerzia e guidare la trasformazione. Perché il futuro delle organizzazioni e della loro competitività passa dalle persone.

Professional Link (PLINK) è un operatore di telecomunicazioni italiano. Da oltre 25 anni nel mercato B2B, è titolare di licenza nazionale per fornitura del servizio telefonico e di servizi di comunicazione dati e cloud. Possiede un'infrastruttura distribuita su diversi nodi sul territorio nazionale ed estero; i servizi di telecomunicazione, dati e fonia e la propria piattaforma cloud sono installati presso i più avanzati data center in area milanese: Caldera21, Equinix, Milan Internet Exchange (MIX). PLINK offre oggi i propri servizi a oltre 1400 clienti, vanta una rete di circa 30 business partner, tra cui Microsoft, Veeam, Dell, Cato Networks e Sangfor Technologies e ha ottenuto la certificazione Advanced Certified di 3CX, di cui è platinum partner. Nata per iniziativa di Andrea Ferlin, imprenditore convinto sostenitore della sostenibilità sociale e del valore della persona oltre la digitalizzazione quali fattori per trasformare la complessità tecnologica in semplicità, oggi PLINK può contare su un team di 40 persone distribuito tra Lombardia ed Emilia Romagna

Sylla è un istituto di ricerca indipendente con sede a Bologna, specializzato in analisi culturale, organizzativa e manageriale. Progetta survey e studi qualitativi su misura per aziende, fondazioni e istituzioni pubbliche, con un approccio narrativo e approfondito capace di generare insight strategici e operativi. Scopri di più su www.sylla.it

Per ulteriori informazioni si prega di contattare l'Ufficio Stampa di Professional Link

Colò&Partners Comunicazione

Daniela Sarti – daniela@colopartners.com – Tel. 335 459432

Emanuela Colò – emanuela@colopartners.com – Tel. 333 9648479