

Clicca qui sotto per andare all'articolo originale

<https://www.sergentelorusso.it/get-in-the-game-quando-il-teamwork-e-diventato-una-disciplina/>



“**Get in the Game**” ha riunito sport, neuroscienze organizzative, storie aziendali e casi applicativi per affrontare un tema ricorrente nelle trasformazioni contemporanee: come si costruiscono team che funzionano, e cosa accade quando strumenti nuovi, inclusa l’AI, entrano in un sistema che non ha ancora chiarito regole, responsabilità e linguaggio comune.

Ad aprire i lavori è stata **Nicoletta Boldrini, moderatrice**. L’idea guida è stata impostata in modo operativo: “entrare in partita” ha significato esporsi, prendersi carico delle decisioni e gestire l’errore senza trasformarlo in colpa. In questa cornice, la tecnologia è stata descritta come un fattore che può abilitare o complicare il lavoro, a seconda del contesto organizzativo in cui viene innestata.

Nel dialogo di avvio con **Alessandro Rizzoli, Chief Innovation Officer di Gruppo Euris e fondatore di Get Connected**, l’evento è stato presentato come un’occasione per mettere in comune esperienze “portate a terra” nei progetti di innovazione con i clienti. Rizzoli ha richiamato un punto che ha attraversato l’intera giornata: “la tecnologia da sola non basta” se le persone restano in silos o lavorano su obiettivi disallineati. In quel passaggio, la fiducia è stata indicata come una condizione di funzionamento, insieme alla possibilità di apprendere dagli errori senza ricadere nel “finger pointing”.

LEGGI ANCHE: [Get in the game, quando organizzazione e tecnologia devono evolvere insieme](#)

Contenuti

1. Dalla pallavolo all’azienda: la responsabilità come gesto
2. La lente delle neuroscienze: perché i team non sono la somma degli individui

 Cerca

Newsletter

Indirizzo email:

 Il tuo indirizzo email

☐ Ho letto e accetto i termini e le condizioni descritti nella privacy policy

Iscriviti

3. Get in the Game, Round table: cambiare davvero ha significato cambiare il modo di lavorare
4. Get in the Game sull'AI: adozione credibile tra governance e lavoro reale
5. Piattaforme, integrazione e casi applicativi

Dalla pallavolo all'azienda: la responsabilità come gesto

Il primo intervento ha portato sul palco **Maurizia Cacciatori, ambassador FIPAV ed ex capitana della Nazionale**. Il suo racconto si è costruito su una parola che, nello sport, ha una funzione precisa: "MIA". Non è stata presentata come proprietà del gioco, ma come presa in carico della situazione e chiarimento immediato delle responsabilità. "Quando dici 'MIA', ti assumi la responsabilità davanti agli altri", ha detto, collegando quel gesto alla riduzione dell'ambiguità e del costo di coordinamento.

Cacciatori ha insistito anche su un segnale che, nel suo percorso, ha anticipato spesso la crisi di una squadra: il silenzio. Non quello fisiologico, ma quello che indica chiusura, rinuncia al confronto, paura di esporsi. "Quando una squadra smette di parlarsi, è già in difficoltà", ha sintetizzato, riportando la comunicazione al suo ruolo di infrastruttura quotidiana della collaborazione.



La lente delle neuroscienze: perché i team non sono la somma degli individui

A dare una cornice più analitica è stato **Massimiliano Ghini, professore alla Bologna Business School ed esperto di intelligenza emotiva e team performance**. Nel dialogo con la moderazione, Ghini ha sostenuto che la performance collettiva non coincide con la somma delle competenze individuali. Ha messo al centro il "capitale relazionale": fiducia, identità del gruppo, qualità delle conversazioni, norme implicite che definiscono che cosa è permesso e che cosa no. In questa prospettiva, la questione si è spostata dal talento individuale alle condizioni che rendono praticabile l'interdipendenza.

Uno dei passaggi più concreti ha riguardato la fiducia. Ghini ha distinto tra fiducia dichiarata e fiducia praticata, osservando che la seconda si costruisce con comportamenti riconoscibili.

“La fiducia non si chiede: si ottiene”, ha detto, aggiungendo che chi guida è chiamato a iniziare per primo: esporsi, dare fiducia, creare le condizioni perché le persone parlino senza timore di ripercussioni.

Get in the Game, Round table: cambiare davvero ha significato cambiare il modo di lavorare

La prima tavola rotonda di Get in the Game ha portato questi temi dentro le organizzazioni. Sul palco sono intervenute **Sofia Bronzoni** (Change Manager, TIM Enterprise), **Elena Facco** (Digital Application Delivery Manager, Safilo), **Barbara Pancaldi** (Group CHRO, XTEL) e **Dania Zaccara** (Lead Consultant e Account Manager, Get Connected).

Nel racconto delle relatrici è emersa una critica comune alle trasformazioni trattate come semplice adozione di strumenti. **Elena Facco** ha riassunto la posizione con una frase netta: “non esiste trasformazione digitale senza trasformazione culturale”. Nel caso Safilo, quel principio si è tradotto in lavoro meno visibile ma decisivo: costruire un metodo condiviso, ridurre l’ambiguità tra funzioni, creare momenti ricorrenti in cui decisioni e blocchi vengono affrontati insieme, comprimendo tempi e passaggi di escalation.

Dania Zaccara ha ricondotto lo stesso punto a un criterio di approccio: partire da obiettivi e vincoli prima di parlare di strumenti. Nel suo intervento, la co-progettazione è stata descritta come condizione per evitare che la soluzione resti esterna all’organizzazione: un team misto cliente-partner che lavora sugli stessi problemi e costruisce continuità operativa.

Sofia Bronzoni ha spostato l’attenzione sulla distanza tra obiettivi di cambiamento e quotidianità delle persone. Nel suo intervento, il passaggio chiave è stato rendere esplicito il valore per chi lavora ogni giorno: “what’s in it for me”, come cambia il lavoro, quale supporto viene garantito. Il tema della sponsorship è stato trattato come requisito distribuito, non confinato ai vertici.

Barbara Pancaldi ha portato il caso XTEL, in cui la trasformazione ha inciso anche sull’identità organizzativa: crescita, internazionalizzazione, ridefinizione dei riferimenti. Il suo intervento ha insistito sulla necessità di rendere esplicite paure e frizioni culturali tra comunità interne, senza rimuoverle. Il cambiamento, nella sua lettura, è diventato osservabile quando il linguaggio è passato da “loro hanno deciso” a “noi stiamo costruendo”, insieme alla capacità di sperimentare senza attendere la soluzione perfetta.



Get in the Game sull'AI: adozione credibile tra governance e lavoro reale

La seconda roundtable ha affrontato l'AI a partire da criteri di adozione e da rischi ricorrenti. Sul palco sono intervenuti **Barbara Prati** (Managing Director, Parcel Value), **Andrea Rinaldi** (Responsabile Practice AI e CTO di Responsa, Gruppo Euris), **Davide Coletto** (CIO e Head of AI, Namirial) e **Simone Pancaldi** (Territory Partner Manager, Atlassian).

Barbara Prati ha presentato "Blu", un collega AI progettato per valorizzare la conoscenza interna e supportare le persone. Nel suo intervento è rimasto costante un criterio: partire dal bisogno. L'AI è stata collocata dentro un perimetro pratico, legato alla possibilità di far emergere e rendere interrogabile ciò che l'organizzazione sa, ma fatica a distribuire.

Andrea Rinaldi ha descritto una fase che molte aziende hanno riconosciuto: pressione a "fare AI" e, insieme, oscillazione tra entusiasmo disordinato e resistenze. Nel suo intervento è tornato il rischio di attribuire alla tecnologia una funzione salvifica. "Se la usiamo come oracolo, sbagliamo due volte: sul processo e sulla responsabilità", ha detto. La proposta è stata partire da un inventario concreto di attività, vincoli e punti di frizione: spesso il nodo, prima che tecnico, è organizzativo.

Davide Coletto ha portato il caso Namirial, presentando un percorso "AI First" che è stato raccontato in termini di misurazione, non di dichiarazioni. Nel suo intervento è emerso un punto di attenzione ricorrente nei contesti enterprise: gli output sono probabilistici, quindi richiedono controllo. La questione, nel suo racconto, ha riguardato le condizioni: specifiche chiare, revisione umana, governance. In questo quadro si è collocata la direzione verso una "hybrid workforce", con agenti AI integrati nei team e monitorati.

Simone Pancaldi ha riportato la discussione alla dimensione d'uso: l'AI ha creato valore quando ha ridotto attriti e "lavoro morto", dalla ricerca di informazioni alla ridondanza di meeting e passaggi manuali. L'adozione è stata descritta come un cambiamento osservabile nel modo in cui i team lavorano, più che come una dichiarazione di intenti.



Piattaforme, integrazione e casi applicativi

Nel pomeriggio la giornata è entrata nella dimensione applicativa con **Fabrizio Galletti**, **Practice Manager di Get Connected**, e una sequenza di interventi che ha collegato framework, piattaforme e casi di trasformazione.

Iara Van Aken, **Solutions Sales Executive di Atlassian**, ha presentato l'impostazione "System of Work" e la logica della Atlassian Cloud Platform. L'obiettivo è stato descritto come riduzione di silos e shadow IT, con un layer dati condiviso in grado di abilitare AI contestuale (Rovo) e automazioni (Flows). In questa cornice, l'AI è stata collocata come acceleratore della collaborazione, a condizione che processi e repository siano connessi e interrogabili.



La sessione "Play the Game" ha raccolto progetti presentati da **Gianluca Signorelli** (Business Developer Manager, ABB S.p.A.), **Luisa Benvenuto** (Account Manager e Atlassian Lead Consultant, Get Connected), **Giovanni Bovi** (Delivery Manager, Tinexta Innovation Hub SpA), **Amelia Zaccara** (Atlassian Consultant, Get Connected), **Giovanni Botta** (Innovation and Technology Manager, Deda Stealth) e **Giovanni Piccolo** (Atlassian Consultant, Get Connected).

Nel **caso ABB**, è stato descritto un passaggio da una gestione manuale, basata su fogli e controlli a posteriori, a un impianto più proattivo per le certificazioni ferroviarie: repository unico, automazioni che hanno anticipato la creazione dei ticket e un virtual agent per interrogare le informazioni in linguaggio naturale. È stato richiamato anche il lavoro di pulizia e riordino dei dati, indicato come parte costitutiva del progetto.





Nel **caso TNXT Innovation Hub** (Tinexta), il focus è stato sull'integrazione Salesforce-Jira-SAP per unificare vendite, operations e finance, migliorare la visibilità su portfolio e capacità, e ridurre manualità su pianificazione e consuntivazione. L'adozione è stata presentata come progressiva, con KPI per misurare riduzione dei tempi di presa in carico e aumento della tracciabilità.



Nel **caso Deda Stealth**, l'attenzione è andata alla governance in cloud e alle automazioni di compliance, con sperimentazioni di agenti AI per generare documentazione a partire da Confluence e Jira, mantenendo la revisione umana. Anche in questo racconto è tornato un punto già emerso al mattino: l'AI ha richiesto più precisione nelle specifiche e più controllo dei processi, non meno responsabilità.





La chiusura con **Rosalba Giuffrida, Product Manager di Miro**, ha ampliato il discorso sulla collaborazione visuale e sull'evoluzione verso workspace AI-driven. Sidekick e Flows sono stati presentati come strumenti per portare l'AI dentro pratiche collaborative e automatizzare sequenze ripetibili, con l'obiettivo di sostenere il lavoro dei team e non solo la produttività individuale.



Nel complesso, l'evento ha restituito una linea interpretativa coerente: performance e innovazione sono dipesi meno dalla quantità di strumenti e più dalla qualità del contesto in cui quegli strumenti sono stati usati. Responsabilità, fiducia, norme di comportamento e governance sono emerse come variabili sistemiche che hanno richiesto lavoro deliberato e continuità.

Resta una domanda utile, che la giornata ha lasciato sullo sfondo: quanta energia le organizzazioni sono disposte a investire nella costruzione di pratiche e linguaggi condivisi, sapendo che AI e piattaforme tendono ad amplificare ciò che trovano, nel bene e nel male?



Articolo precedente

Canon accelera, ancora, sul canale, Davide Balladore racconta il nuovo ecosistema partner tra first tier, system integrator e piattaforme smart



Marco Lorusso

Servitore della penna, la fatica come vocazione. Ex bomber di periferia, Pugile e Medievalista mancato. Runner mediocre, Divoratore di BritPop, Pastiere e Dylan Dog, papà di Gaia Maria e Riccardo. #Sergente



ARTICOLI CORRELATI **ALTRO DALL'AUTORE**



ProXima Distribution, via al roadshow "X Marks The Change": tecnologia sostenibile e sovranità digitale al centro del mercato IT italiano



3DEXPERIENCE World 2026 live da Houston: una piattaforma AI industriale con NVIDIA apre la nuova era dei Virtual Twins



3DEXPERIENCE World 2026 live: a Houston il futuro della progettazione digitale «prima dell'AI e delle idee viene la potenza dell'ecosistema»



LASCIA UN COMMENTO

Commento:

Nome: *

Email: *

Sito Web:

☐ Salva il mio nome, email e sito web in questo browser per la prossima volta che commento.

Pubblica Commento

SEGUICI SU INSTAGRAM [@SERGENTELORUSSO.IT](#)

SCELTO DALLA REDAZIONE



Get in the Game: quando il teamwork è diventato una disciplina...
10 Febbraio 2026



Canon accelera, ancora, sul canale, Davide Balladore racconta il nuovo ecosistema...
10 Febbraio 2026



CAD 3D e futuro della progettazione: tecnologie avanzate e il caso...
9 Febbraio 2026

ARTICOLI POPOLARI



Distributori informatica cosa sono, dove sono e che ruolo avranno nella...
20 Gennaio 2026



I linguaggi di programmazione più diffusi: la classifica 2022
7 Gennaio 2022



Certificazioni informatiche ecco le più richieste, la mappa completa
12 Agosto 2024

CATEGORIE POPOLARI

Cybersecurity	365
Digital Transformation	323
Cloud Computing	265
Eventi	206
Distributori Informatica	190
System Integrator	136
Software	115
Data	101
Vendor	89

[Privacy Policy](#)

Roll with IT... and digital innovation

SergenteLorusso.it è il primo e unico hub digitale al servizio di vendor IT, System Integrator, Distributori ICT, Software House, Cio, Line of Business, Imprese che cercano, desiderano e chiedono strumenti e servizi di comunicazione innovativi, efficaci, misurabili.



CHI SIAMO

Classe '77, il Sergente Lorusso è giornalista (iscritto all'albo da Febbraio 2000) nel 2000 "inciampa" nel mondo digitale e ne viene travolto.

SERGEANTE LORUSSO MEDIA SRL

Codice Fiscale e Partita IVA: 12123480969

REA MB-2641866

Amministratore Unico: Marco Lorusso

SEGUICI

