

DIGITAL MINDSET

Uno strumento per leggere, accompagnare
e accelerare l'adozione del digitale

Per chi accompagna il cambiamento digitale
o lo guida dall'interno

modelli di 
comunicazione
ISTITUTO DI INTELLIGENZA SISTEMICA



TECNOLOGIE ACCESSIBILI, ADOZIONE DIFFICILE

Negli ultimi anni il livello di disponibilità delle tecnologie digitali è cresciuto in modo esponenziale.

Eppure il problema dell'adozione resta aperto. Molte imprese rimandano le decisioni, utilizzano solo parzialmente gli strumenti introdotti, incontrano resistenze interne, tornano rapidamente alle vecchie abitudini.

Sono sintomi che il problema non è tecnologico. È umano.

La domanda non è più soltanto: *Quale tecnologia adottare e come?* Ma anche: *Come aiutare persone e organizzazioni ad adottarla davvero?*

La regola del 10-20-70



Secondo Boston Consulting Group (2025), solo il 25% delle aziende dichiara di ottenere oggi valore concreto dagli investimenti in AI. La loro lettura delle cause è netta: 10% algoritmi, 20% tecnologia, 70% persone, processi e cambiamento culturale.

Una ricerca Anthropic (marzo 2026) aggiunge un dato significativo: pur potendo teoricamente supportare fino al 94% dei task nelle professioni digitali, l'AI viene oggi utilizzata in modo effettivo solo per circa il 33% del suo potenziale.

Anche l'Osservatorio Competenze Digitali Assintel evidenzia una crescente domanda di professionisti capaci di integrare competenze digitali, capacità organizzative e gestione del cambiamento.

La tecnologia è sempre più disponibile. L'adozione resta soprattutto una sfida umana.

IL PROBLEMA È GIÀ QUI

Chi lavora nel digitale, o chi vuole introdurre un'innovazione nella propria azienda, conosce questa situazione: hai una direzione tecnologica, hai gli strumenti, hai già un piano. **Eppure qualcosa si inceppa.**

Fuori: nel cliente che compra ma non usa, che parte e poi torna indietro. O dentro: nel team che frena, nell'organizzazione che non si muove alla stessa velocità di chi ha preso la decisione.

In entrambi i casi, raramente il problema è tecnologico. È qualcosa di più profondo: è il modo di stare di fronte al cambiamento. **Una mappa cognitiva fatta di esperienze, convinzioni, bias, emozioni e intuizioni.** È proprio quella mappa a decidere se una persona o un team corre avanti, si adatta, rimane ferma o si perde per strada.

Il Digital Mindset è la chiave per leggere quella dinamica e agire in modo più preciso, sia verso l'esterno sia verso l'interno.

La sfida: da fuori o da dentro

- trasformare interesse in adozione reale
- riconoscere dove si blocca il cambiamento
- accompagnare velocità di adozione diverse
- ridurre le resistenze prima che diventino ostacoli
 - costruire un linguaggio comune attorno al digitale

DA DOVE NASCE IL MODELLO

Il progetto Digital Mindset nasce da un'osservazione semplice: persone e imprese esposte alle stesse opportunità digitali reagiscono spesso in modi molto diversi. C'è chi sperimenta subito, chi aspetta conferme, chi si muove soltanto quando il rischio diminuisce, chi continua a preferire ciò che già conosce.

Per comprendere queste differenze abbiamo costruito una modellizzazione che integra contributi provenienti dalla Curva dell'Innovazione di Rogers, dal Growth Mindset di Carol Dweck, dal Pensiero Sistemico e dalla Programmazione Neuro Linguistica.

L'obiettivo è comprendere quali meccanismi favoriscono o rallentano l'adozione del cambiamento.

L'ingegneria del pensiero applicata al cambiamento

La PNL (Programmazione Neuro Linguistica) modella gli algoritmi mentali che guidano decisioni e comportamenti: sequenze di pensiero interne, filtri percettivi, schemi di validazione, credenze, valori, bias. Strutture osservabili, descrivibili, sviluppabili

LA MAPPA DEL DIGITAL MINDSET



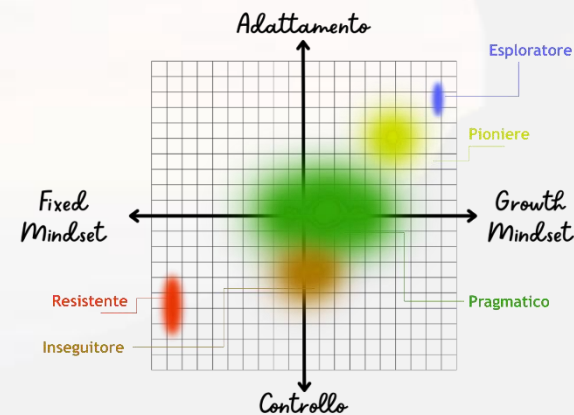
La curva dell'innovazione
Dove si collocano persone e organizzazioni nella curva dell'innovazione.

Il **Digital Mindset** nasce dall'integrazione di tre prospettive complementari:

- La **Curva dell'Innovazione** ci aiuta a comprendere come persone e organizzazioni adottano il cambiamento.
- Il **Growth Mindset** e la geografia mentale del cambiamento aiutano a comprendere come ciascuno interpreta rischio, apprendimento e incertezza.
- La **Programmazione Neuro Linguistica** permette di modellizzare gli "algoritmi mentali" che guidano decisioni e comportamenti.



La geografia del Digital Mindset
Come si forma l'atteggiamento verso il digitale: la matrice mentalità fissa, controllo, mentalità di crescita, adattamento.



Dall'incrocio di queste dimensioni emerge una mappa operativa utile per leggere e accompagnare l'adozione del digitale.

I 5 profili cognitivi
Quali sono gli algoritmi mentali di ogni fase: metaprogrammi, credenze, emozioni e blocchi.

I 5 ARCHETIPI DEL DIGITAL MINDSET



Esploratore

Curioso per natura,
non aspetta
validazioni esterne.
L'innovazione è già un
valore in sé.

"nuovo = opportunità"



Pioniere

Si muove per primo
per strategia.
Vuole l'accesso
anticipato ai benefici.

*"arrivo prima =
vantaggio"*



Pragmatico

Adotta quando vede
prove concrete che
funziona davvero.
E' il cuore
dell'adozione reale.

"evidenza = utilità"



Inseguitore

Si muove quando il
rischio è basso, ha
paura di restare
indietro.

*"sicurezza =
protezione"*



Resistente

Difende ciò che
conosce, perché
cambiare significa
rischiare.

*"cambiamento =
perdita"*

COSA CAMBIA PER TE

Ora che hai una mappa, puoi rileggere quello che già conosci. Quel cliente che diceva "ci penso" e non si è più fatto sentire. Il progetto partito con entusiasmo e arenato senza una ragione apparente. La collega che frena ogni volta che si introduce qualcosa di nuovo. Il team che ha fatto la formazione e dopo due settimane era già tornato alle vecchie abitudini.

Non erano problemi tecnici. Non erano problemi di budget. Erano mindset.

Chi affronta queste situazioni senza una **chiave di lettura cognitiva** tende a rispondere con più dati, più funzionalità, più pressione. Raramente funziona bene, perché risponde alla domanda sbagliata. Avere questa mappa significa iniziare a lavorare là dove il cambiamento si decide davvero.

Da adesso puoi:

1. Riconoscere il mindset di chi hai di fronte
2. Anticipare le resistenze prima che diventino blocchi
3. Scegliere il momento e il tono giusti
4. Personalizzare l'approccio in modo più preciso
5. Aumentare la probabilità che il cambiamento attecchisca

COME ENTRIAMO NEI CONTESTI

Non esiste un percorso uguale per tutti. Ogni organizzazione ha una propria distribuzione di mindset, una propria storia con il digitale, un proprio livello di urgenza rispetto al cambiamento.

Per questo non partiamo da un formato preconfezionato, ma da un ascolto. Quello che ci interessa capire prima di tutto è: dove si trova oggi l'organizzazione rispetto al cambiamento digitale? Dove sono le resistenze? Dove sono le leve?

Da quella lettura costruiamo insieme il percorso più utile, che può essere un momento formativo, un audit, un accompagnamento continuativo, o una combinazione di tutto questo.

Il filo conduttore è sempre lo stesso: lavorare sull'architettura mentale che sta sotto le decisioni e i comportamenti. Perché è lì che il cambiamento si radica o si blocca.

Le domande di partenza

- ✓ Qual è il mindset prevalente in questa organizzazione?
- ✓ Dove si concentrano le resistenze?
- ✓ Quali leve sono già attive?
- ✓ Qual è l'obiettivo reale dietro la richiesta di cambiamento?

COME POSSIAMO LAVORARE INSIEME



Digital Mindset Audit: capire da dove si parte

Mappatura del Digital Mindset delle persone coinvolte nel cambiamento (che siano i clienti dell'azienda, i team commerciali, i collaboratori interni o il management)

- Strumento di assessment per fotografare la distribuzione degli archetipi e identificare dove intervenire (individuale o di team):
- Colloqui individuali e di team
- Report e strategia



Formazione e workshop: costruire la competenza

Percorsi formativi in presenza o in webinar, progettati su misura. Possono essere erogati verso l'interno (per sviluppare nei propri team la capacità di leggere e accompagnare il cambiamento) o integrati nell'offerta verso i clienti.

- Workshop esperienziali sui 5 archetipi
- Comunicare l'innovazione
- Dalle leve cognitive all'azione



Coaching e consulenza: accompagnare il cambiamento

Supporto individuale o di team su obiettivi specifici: introduzione del digitale in un contesto con resistenza culturale, sviluppo delle competenze relazionali nei ruoli di interfaccia, gestione del cambiamento organizzativo.

- Percorsi di coaching individuale
- Consulenza su progetti di change management
- Affiancamento a team interni o commerciali

TRE FILONI PER APPROFONDIRE

Le leve per agire sul mindset

Come riconoscere i diversi approcci all'innovazione e adattare il proprio intervento (verso il cliente o il team interno)

- diagnosi del mindset
- leve di cambiamento
- gestione delle resistenze e dei sabotatori
- strumenti di coaching applicati all'innovazione

Comunicare l'innovazione

Come rendere il cambiamento più comprensibile, coinvolgente e condivisibile. All'interno dell'organizzazione o verso il mercato.

- storytelling dell'innovazione
- comunicazione interna ed esterna
- come coinvolgere gli stakeholder
- AI per la comunicazione

Dal mindset all'implementazione

Come trasformare il cambiamento da progetto tecnologico a comportamento organizzativo

- dall'idea all'adozione
- tecnologia e fattore umano
- resistenze e facilitatori del cambiamento
- processi, persone e innovazione
- esperienze dal mondo delle PMI

IL TEAM DI LAVORO

Un trainer e leadership-coach con vent'anni nella comunicazione B2B del mondo ICT, una copywriter specializzata in divulgazione digitale e Intelligenza Artificiale, un ingegnere diventato coach che porta nelle PMI i progetti di innovazione digitale.

Tre profili che raramente si trovano nello stesso progetto, e che qui si integrano proprio perché il tema lo richiede: leggere il digitale non solo come tecnologia, ma come esperienza umana e organizzativa.



Andreas Schwalm | CEO Modelli di Comunicazione, trainer PNL Sistemica, Coach PCC ICF, Comunicazione digitale b2b



Francesca Busi | Consulente digital e copywriter, marketing, comunicazione e formazione per imprese e professionisti



Lorenzo Fiumi | Ingegnere, Trainer, Coach, Consulente e Project Manager per la trasformazione digitale & AI nelle PMI

IL PROBLEMA DEL DIGITALE NON È IL DIGITALE

È il modo in cui persone e organizzazioni
si relazionano al cambiamento.

→ Fissa una call

Modelli di Comunicazione è l'Istituto di Intelligenza Sistemica di Milano attivo da quasi trent'anni nello sviluppo delle competenze trasversali. Attraverso PNL Sistemica, Coaching e Counseling, lavora con persone e organizzazioni che attraversano cambiamenti complessi – in ambito professionale e personale. Provider del master in coaching riconosciuto ICF - International Coaching Federation | www.modellidicomunicazione.com

modelli di 
comunicazione
ISTITUTO DI INTELLIGENZA SISTEMICA

