

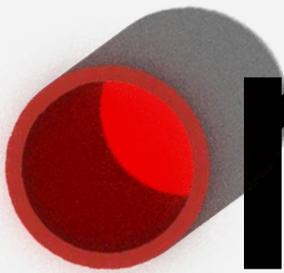


# Promuovi l'equilibrio nell'organizzazione

I cinque elementi della  
trasformazione digitale



# Sommario



## Introduzione

03

---

## Capitolo 1

### L'equilibrio perfetto

I cinque elementi della trasformazione digitale

05

## Capitolo 2

### Il valore di una dirigenza attiva

La leadership non può essere solo un investimento passivo

08

## Capitolo 3

### Sbaglia presto, sbaglia spesso e impara dagli errori

Un approccio strategico alla gestione del prodotto

11

## Capitolo 4

### Le tre economie

Lo scopo, ovvero il giusto equilibrio tra differenziazione e scala

13

## Capitolo 5

### La semplificazione della piattaforma come obiettivo aziendale

Con la giusta architettura non esistono limiti

15

## Capitolo 6

### Se le operazioni non funzionano a dovere, il prodotto non esiste

Come ottenere l'eccellenza operativa

17

---

## Conclusioni

### Uno sguardo complessivo sui cinque elementi

19



# Introduz ione

## Un approccio alla trasformazione digitale

La resilienza non è solo una forma mentis, è la chiave per ottenere un vantaggio competitivo.

Le organizzazioni resilienti riescono ad affrontare meglio le instabilità, adattarsi ai cambiamenti e cogliere le opportunità.

La trasformazione digitale è un processo in continuo divenire che richiede l'armonizzazione di persone, piattaforme e procedure; un modo efficace per favorire la resilienza organizzativa.

## Ridefinisci l'essenziale

Fornisci gli strumenti per creare ciò che serve in maniera adeguata senza sprechi di tempo ed energie



### Persone

- Comportamenti aperti
- Versatilità
- Apprendimento continuo
- Team collaborativi



### Piattaforme

- Tecnologie
- ReCommoning
- Servizio riutilizzabile
- Eccellenza operativa



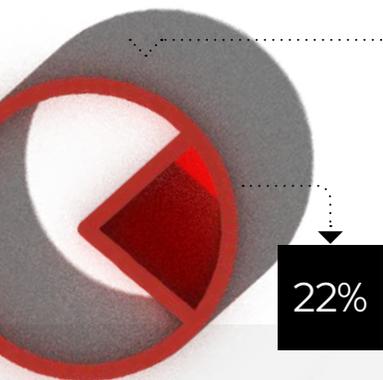
### Procedure

- Visibilità del lavoro
- Fiducia e cambiamento continuo
- Focus prioritario
- DevSecOps

Le organizzazioni che scelgono questo approccio alla trasformazione digitale sono in grado di superare la concorrenza in termini di redditività, ottimizzazione dei costi, soddisfazione dei clienti e richiamano i professionisti migliori.

La posta in gioco è alta. Si stima che entro il 2023 la metà delle organizzazioni che non investono in operazioni orientate al mercato perderanno quote di mercato rispetto alla concorrenza.<sup>1</sup>

Secondo un altro sondaggio, comunque, il 22% delle organizzazioni considera la resistenza al cambiamento o l'inerzia l'ostacolo principale al successo della trasformazione digitale.<sup>2</sup>



delle organizzazioni considera la resistenza al cambiamento l'ostacolo principale al successo della trasformazione digitale.<sup>2</sup>

Le organizzazioni che si concentrano solo sull'adozione di nuove tecnologie, ma non sono pronte a fare i dovuti cambiamenti, vedono ben pochi risultati.

Infatti, per la buona riuscita della trasformazione, l'investimento tecnologico deve essere accompagnato da una ridefinizione del proprio modo di lavorare che tenga conto di persone e processi. Così si evita di adottare una strategia poco oculata e rientrare tra le aziende che IDC definisce "digitally distraught".<sup>1</sup>

Si tratta di aziende che scelgono una pianificazione a breve termine e ottengono quindi risultati ad hoc e innovazione limitata. A queste si contrappongono le organizzazioni cosiddette "digitally determined" che scelgono una strategia più lungimirante, in cui la trasformazione è incorporata nel tessuto stesso dell'azienda.

Questo ebook si propone come guida alla trasformazione digitale per aiutare le organizzazioni a ridurre i rischi e la complessità e prepararle a cogliere ogni opportunità.



Leggi l'ebook [Cosa sta rallentando la tua trasformazione digitale? Le otto domande da porsi](#) per scoprire altri consigli sulla trasformazione digitale.

Entro il

2023

la metà delle organizzazioni che non investono in operazioni orientate al mercato perderanno quote di mercato rispetto alla concorrenza.<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Sintesi informativa di IDC sponsorizzata da Red Hat e Intel, "[A Holistic Approach to Transformation: Accelerating Customer Outcomes](#)", documento #US48036321, luglio 2020.

<sup>2</sup> Report di Red Hat, "[Global Tech Outlook 2022: un report di Red Hat](#)", 11 novembre 2021.

# Capitolo 1

## L'equilibrio perfetto

### I cinque elementi della trasformazione digitale

Se è vero che per la buona riuscita delle iniziative di trasformazione digitale è necessario trovare l'equilibrio perfetto tra persone, piattaforme e procedure, è pur vero che ci sono anche altri aspetti da considerare. D'altronde si sa, la soluzione a un problema complesso crea sempre nuove sfide.

Quando la trasformazione digitale non riesce come sperato, si tende a imputare il fallimento a un errore nelle tecnologie o nella pianificazione. In realtà, molto spesso il problema è da ricercarsi in una o più delle aree che noi definiamo

**i cinque elementi della trasformazione digitale.**

I cinque elementi sono:



#### Leadership

La leadership è fallimentare quando si opera in un ambiente in cui le metodologie di lavoro consolidate sono in contrasto con i risultati sperati. Se l'anello debole è la leadership, il cambiamento è impossibile.



#### Prodotto

I problemi relativi al prodotto si verificano quando le organizzazioni sviluppano software che non soddisfano i requisiti strategici o che rispondono a strategie non prioritarie per l'azienda.



#### Sviluppo

I problemi relativi allo sviluppo sono spesso dovuti all'incapacità di combinare competenze tecniche e comunicative in modo da produrre software che abbiano un impatto positivo sull'azienda. In altre parole, lo sviluppo è compromesso quando si dimentica la vision.



## Architettura

Un'architettura disfunzionale impedisce di ottenere alti livelli di flessibilità, scalabilità e sicurezza.



## Operazioni

I problemi relativi alle operazioni si caratterizzano per l'incapacità di garantire il funzionamento degli elementi essenziali a dispetto dei cambiamenti continui; il che mina la capacità di adattarsi a nuove sfide.

Ciascuna di queste criticità rappresenta al tempo stesso un rischio e un'opportunità.

Chiunque sviluppi e distribuisca software conosce i cinque elementi. Quello che spesso viene trascurato però sono i legami che li uniscono.

Solo comprendendo le connessioni tra i cinque elementi, i dirigenti ottengono una prospettiva olistica sulle iniziative di trasformazione digitale e riescono a evitare le insidie più comuni che potrebbero altrimenti passare inosservate.

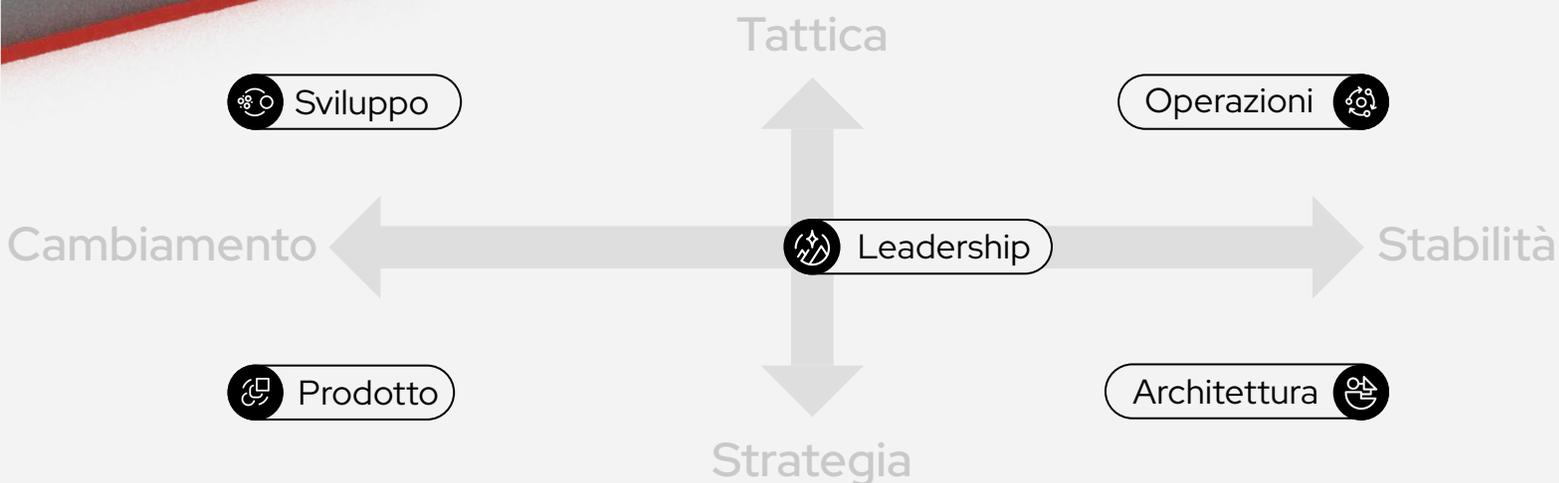
### In questo modo i dirigenti possono:

- Creare capacità di trasformazione durature.
- Generare maggiori entrate creando un'attività più efficiente e agile, capace di erogare nuovi prodotti e servizi e chiudere trattative in tempi record.
- Migliorare la produttività e la collaborazione fra i team.

Insieme migliorano la resilienza nell'intera organizzazione.

Per quanto alcuni di questi elementi possano sembrare singoli ruoli o reparti, è importante ricordare che ogni elemento è in realtà una capacità e che per ciascuno di essi è necessario garantire il giusto equilibrio tra persone, piattaforme e procedure.

È bene ricordare anche che ogni elemento dipende dagli altri. Per trovare il giusto equilibrio ed evitare che un elemento prevarichi, con conseguenze disastrose, è necessario che le cinque capacità interagiscano, si sostengano e si supportino a vicenda sempre.



Alla luce dei cinque elementi, la trasformazione digitale non appare tanto come un viaggio lineare, ma piuttosto come uno sforzo orchestrato per mantenersi in equilibrio sul proprio asse, proprio come farebbe una trottola.

Inclinandosi troppo in una direzione, si perde velocità e si rischia di cadere.

Trascurando anche solo uno degli elementi difficilmente si raggiungeranno gli obiettivi di trasformazione digitale.

Procediamo ora analizzando ciascun elemento singolarmente e stabiliamo come massimizzare le possibilità di successo.



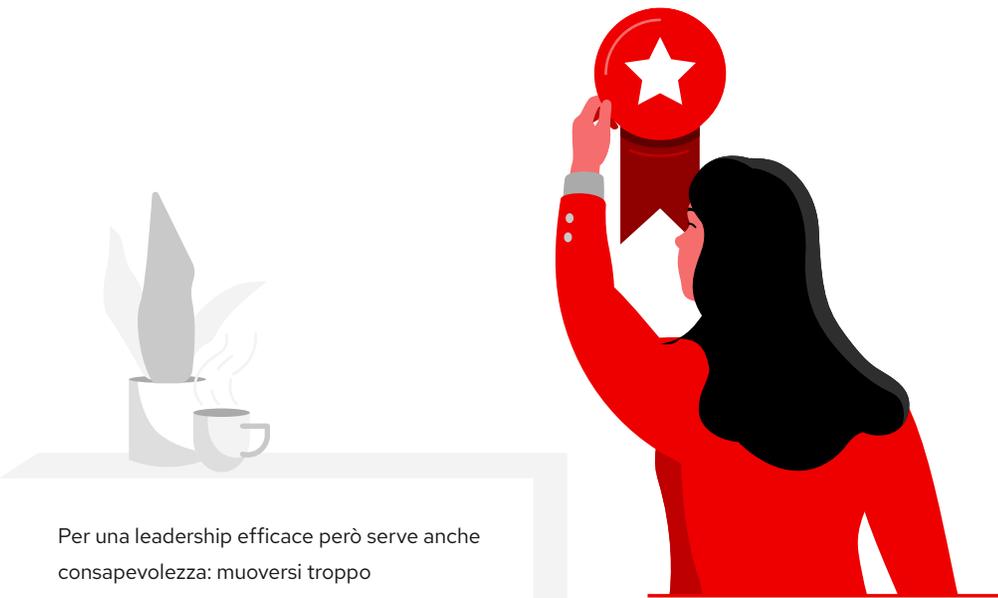
Leggi l'ebook [La trasformazione digitale secondo l'approccio open source](#) per maggiori informazioni.

# Capitolo 2

## Il valore di una dirigenza attiva

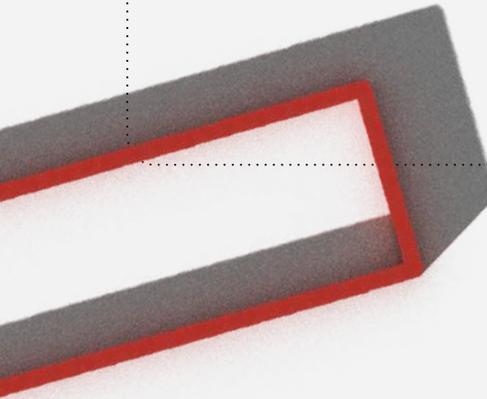
La leadership non può  
essere solo un  
investimento passivo

La leadership richiede audacia e determinazione in modo da assicurare la crescita rapida dell'azienda. Per tornare all'analogia del capitolo precedente: immaginiamo la leadership come l'impugnatura della trottola con cui si mette in moto la trasformazione digitale.



Per una leadership efficace però serve anche consapevolezza: muoversi troppo rapidamente o forzare la mano per ottenere tutto e subito è controproducente e garanzia di insuccesso. Instaurando invece una cultura che incoraggia a procedere gradualmente, un passo alla volta, si hanno maggiori probabilità di raggiungere gli obiettivi.

I dirigenti hanno il compito di mostrare al resto dell'azienda che la trasformazione digitale non è solo un'altra iniziativa da implementare, ma che si tratta di un nuovo modello di business e che per farlo funzionare servirà un sottile gioco di equilibri.



Comincia incoraggiando comportamenti e metodologie di lavoro in linea con questo obiettivo. I senior manager dovrebbero far comprendere l'importanza che i progetti di trasformazione rivestono per l'azienda e chiarire che sono una priorità assoluta.

Condividi i risultati positivi e illustra l'applicabilità dei progetti in altri reparti o regioni.

Ricorda che i cambiamenti vengono spesso accolti con diffidenza o addirittura paura, soprattutto dai middle manager, cioè da coloro che si trovano in prima linea.

Assicurati di offrire loro tutto il supporto necessario perché possano formarsi e ampliare le loro competenze e coinvolgili nella fase di pianificazione dei progetti.

Un recente studio condotto da BCG Research ha rivelato che esiste una netta discrepanza tra il livello di engagement della leadership percepito e quello effettivo.

Nello studio tre dirigenti su quattro ritenevano di avere raggiunto un buon livello di engagement della leadership, ma solo un terzo si era effettivamente adoperato per il coinvolgimento dei middle manager.

**I dirigenti IT di oggi devono dimostrare sia competenze culturali che tecniche.**

**Mike Kelly**

The Open Organization Guide to IT Culture Change<sup>5</sup>

Questo significa che nelle suddette aziende **due terzi** dei middle manager non sono motivati o non credono di poter ottenere i risultati sperati.<sup>4</sup>



I leader capaci spronano i dipendenti a riconoscere e superare i limiti del pensiero tradizionale. Trasmettono loro l'idea che non vi è successo senza sperimentazione, collaborazione e comunicazione e premiano attivamente questi comportamenti.

Così facendo i dirigenti stabiliscono una vision condivisa che permette di aumentare l'adattabilità, la decentralizzazione e la trasparenza dell'organizzazione.

<sup>4</sup> BCG Research, "[Flipping the Odds of Digital Transformation Success](#)", 29 ottobre 2020.

<sup>5</sup> Mike Kelly et al., "[The Open Organization Guide to IT Culture Change](#)", Red Hat Inc., giugno 2017.

La buona leadership crea un ambiente sicuro nel quale i dipendenti sono liberi di esplorare nuove idee, di sbagliare senza temere ripercussioni e di cambiare le regole operative esistenti.



#### Una leadership forte:

- Dà l'esempio.
- Crea e diffonde una vision e una strategia condivise.
- Rimuove gli ostacoli alla comunicazione.
- Integra gli obiettivi della trasformazione in ogni ruolo di lavoro.
- Decentralizza il processo decisionale.

Per una leadership forte è necessario che i dirigenti lascino il ruolo di spettatori passivi e prendano parte attiva alla trasformazione; e questo va ben oltre l'approvazione dei progetti o il mettere una firma sugli ordini di acquisto.

Una dirigenza forte deve avere una visione chiara dei vantaggi che la trasformazione digitale porterà all'azienda e condividerla attivamente per infondere fiducia a ogni livello dell'organizzazione. Fatto ciò, non le resta che farsi parte perché il cambiamento possa prendere forma.



Leggi l'ebook [La cultura è importante: la guida per i dirigenti IT su come costruire team aperti](#) per scoprire in che modo i dirigenti possono sviluppare una cultura organizzativa che promuova l'innovazione e mantenga uniti i team.

**Adottare una cultura di apprendimento continuo, dove le persone sono libere di sperimentare, agevola il cambiamento trasformativo. Questo è un aspetto essenziale per superare le lacune nelle conoscenze e per favorire la liquidità delle competenze. La leadership deve promuovere una cultura organizzativa che non punta ad attribuire colpe ma incoraggia la sperimentazione e l'apprendimento continuo. Le retrospettive che disincentivano la colpevolizzazione dell'errore offrono preziose informazioni per la community. Questo perché è proprio con l'analisi degli errori commessi che si può correggere la rotta evitando di ripetere gli stessi sbagli.<sup>6</sup>**

<sup>6</sup> "Un ecosistema della piattaforma velocizza la trasformazione", Red Hat, novembre 2021.

# Capitolo 3

## Sbaglia presto, sbaglia spesso e impara dagli errori

### Un approccio strategico alla gestione del prodotto

Se la leadership adotta un approccio debole e non ben definito alla gestione del prodotto, si rischia di creare prodotti inadeguati e poco funzionali. E creare applicazioni che non soddisfano le esigenze aziendali è un errore che può costare caro.

Una gestione del prodotto efficace richiede un cambio di mentalità, ma è essenziale per assicurare la buona riuscita della trasformazione digitale: sbaglia presto, sbaglia spesso e impara dagli errori.

Significa spostare l'attenzione dai progetti ai prodotti. I progetti si concludono con il raggiungimento degli obiettivi, mentre i prodotti si possono trasformare all'infinito, man mano che le esigenze aziendali cambiano. I prodotti sono in grado di evolvere in continuo per soddisfare le nuove richieste dei clienti o delle forze di mercato.

**Sostanzialmente, la capacità di adattarsi di fronte alle incognite non può essere pianificata, ma attraverso la pratica e la ripetizione la si può apprendere e controllare, incorporandola nella cultura organizzativa.**

**Mike Walker**

Senior Director e Global Lead, Red Hat Open Innovation Labs<sup>7</sup>

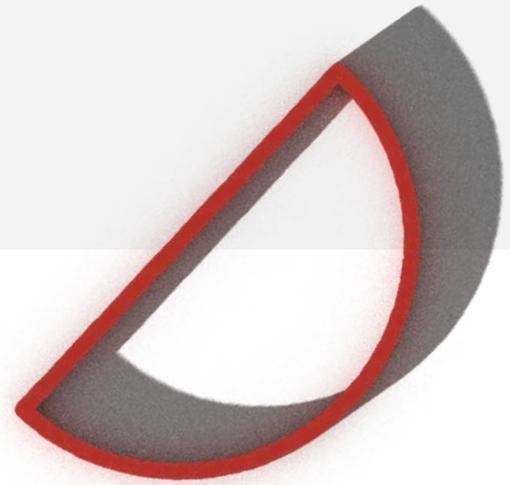
Le organizzazioni devono considerare i prodotti come esperimenti che partono da un'ipotesi per giungere a un prototipo.

<sup>7</sup> Ebook di Red Hat, "[Sperimenta. Apprendi. Adatta. Guida per i dirigenti IT: come affrontare il cambiamento](#)", 2 luglio 2021.

## Come un bravo scienziato, non esitare ad abbandonare gli esperimenti fallimentari.

Se il prodotto non risponde alle esigenze degli utenti, o se è troppo difficile da utilizzare, prova a cambiare approccio. Formula un'ipotesi e quindi realizza un prototipo per testarla. L'esperimento può dirsi riuscito quando si arriva a dimostrare o confutare l'ipotesi.

Ricorda che difficilmente la pianificazione del prodotto non subirà modifiche dopo il test degli utenti.



La gestione del prodotto crea una strategia per definire software rilevanti per gli utenti e consente di:

- 1 Tradurre vision e strategia in tattiche da attuare.
- 2 Immaginare ipotesi da testare in tempi brevi, invece di definire requisiti.
- 3 Reiterare le attività e raccogliere i dati per convalidare i modelli o imparare dagli errori.

Sfruttare la gestione del prodotto a proprio vantaggio e lavorare con i team alla progettazione di strategie per il valore differenziale.



Visita il sito [The Open Organization](#) e scopri i consigli dei dirigenti di tutto il mondo per la creazione di culture organizzative basate sui principi di trasparenza, adattabilità, collaborazione, inclusività e community.

# Capitolo 4

## Le tre economie

Lo scopo, ovvero il giusto equilibrio tra differenziazione e scala

Lo sviluppo può dirsi fallimentare quando nonostante una vision efficace si progettano soluzioni sbagliate. Una situazione del genere si verifica quando i team, invece di eseguire un lavoro di alta qualità, si perdono in lunghi cicli di feedback o rimaneggiamenti inutili.

### Perché succede?

In parte perché i team sono chiamati a soddisfare contemporaneamente due priorità opposte: l'economia di differenziazione e quella di scala.



#### L'economia di differenziazione privilegia:

- Differenziazione accelerata
- Attenzione all'innovazione
- Creazione di valore
- Flessibilità
- Ingresso in nuovi mercati
- Aumentare il numero di clienti



#### L'economia di scala privilegia:

- Eccellenza operativa
- Efficienza
- Standardizzazione
- Processi ripetibili
- Procedure consigliate
- Controllo dell'utilizzo

L'economia di differenziazione privilegia la rapidità a discapito della sicurezza.

L'economia di scala privilegia la sicurezza a discapito della rapidità. Focalizzandosi troppo sull'economia di differenziazione si

compromette la stabilità a lungo termine. Un investimento eccessivo sull'economia di scala impedisce però di beneficiare dei successi rapidi e a breve termine.

Cosa si può fare per risolvere la situazione?

In effetti esiste una terza via che può aiutare a ridefinire gli obiettivi dello sviluppo e aumentarne le possibilità di successo: l'economia di scopo.

L'economia di scopo offre il giusto equilibrio fra differenziazione e scala riuscendo a supportare sia l'innovazione che l'efficienza.

Tutto ciò è possibile perché l'economia di scopo incentiva l'adozione di risorse condivisibili che acquistano valore quando vengono utilizzate. L'introduzione dell'economia di scopo nell'ambito dello sviluppo consente di incrementare la fiducia.

Questo tipo di economia incoraggia la comunicazione assidua fra i team per far sì che gli sviluppatori comprendano le conseguenze delle decisioni prese in fase di programmazione. Inoltre, sprona gli sviluppatori a creare i prodotti adeguati secondo le procedure corrette per fornire le giuste funzionalità.



Priorità condivise con l'economia di scopo



L'economia di differenziazione

- Flessibilità
- Libertà
- Focus
- Innovazione



L'economia di scala

- Esperienza utente
- Standard
- Sicurezza
- Conformità
- Stabilità
- Fiducia

Un approccio in cui le tre economie si trovino in perfetto equilibrio permette di supportare sia l'innovazione che l'efficienza e offre le condizioni ideali per la trasformazione digitale.



Leggi [articolo del blog](#) scritto da Jabe Bloom, Senior Director of Global Transformation, Red Hat, per saperne di più sulle tre economie.

Lo sviluppo è ben riuscito quando:

- 1 Implementa rapidamente modelli di prodotto usando strumenti di sviluppo moderni e processi agili.
- 2 Si concentra sulla distribuzione delle migliori funzionalità del prodotto.
- 3 Utilizza cicli di feedback più rapidi per la convalida o per l'apprendimento.
- 4 Gli sviluppatori sono liberi di svolgere le attività di sviluppo, deployment e gestione ovunque e possono quindi concentrarsi sull'innovazione.

# Capitolo 5

## La semplificazione della piattaforma come obiettivo aziendale

### Con la giusta architettura non esistono limiti

Analizziamo ora un elemento spesso sottovalutato: l'architettura. La verità è che le funzionalità di un prodotto contano poco se l'organizzazione non è in grado di garantire i cosiddetti "requisiti non funzionali", ovvero scalabilità, affidabilità e flessibilità. In un contesto dove i requisiti non funzionali non sono soddisfatti, è impossibile realizzare software efficienti.

E anche qualora si dovesse riuscire nell'impresa, un'architettura inadeguata finirebbe comunque per limitare le possibilità di crescita.

Un'architettura ben strutturata permette di soddisfare i requisiti non funzionali, dato che questi servizi sottostanti si trovano spesso già integrati nella piattaforma.

In effetti, molte organizzazioni cloud native riescono a massimizzare il loro investimento approfittando delle funzionalità integrate nell'architettura.

**La sperimentazione è alla base dell'innovazione, e aumenta le probabilità di successo della trasformazione digitale. Inoltre, riporta un po' di quell'entusiasmo che, nella tua organizzazione, è stato il primo stimolo per molti: la capacità di creare e di vedere quella creazione prendere forma.<sup>8</sup>**

### Un'architettura ben strutturata:

- 1** Rappresenta una base tecnica stabile adatta per raggiungere obiettivi a breve e lungo termine.
- 2** Assicura il giusto equilibrio tra l'efficienza della standardizzazione e il bisogno di personalizzazione.
- 3** Adotta tecnologie aperte e interoperabili.
- 4** Assicura deployment IT più flessibili.

<sup>8</sup> Burr Sutter, Deon Ballard, Marty Wesley et al., "[Come rendere agile un'architettura monolitica - Riepilogo esecutivo](#)", Red Hat, luglio 2020.

## Come fare per assicurarsi che vi sia il giusto equilibrio tra gli elementi dell'architettura?

Includere la semplificazione della piattaforma tra gli obiettivi aziendali è un buon inizio. Ecco cinque consigli per ottimizzare la piattaforma.

1

### Adotta un approccio orientato al cloud.

Scegli una piattaforma in grado di supportare anche le più intricate combinazioni di applicazioni tradizionali, moderne e cloud native e che sia compatibile con qualsiasi cloud.

2

### Standardizza tutte le infrastrutture e riduci al minimo gli imprevisti.

Scegli una piattaforma che offra un livello di astrazione comune in qualsiasi infrastruttura in modo da fornire ai team operativi e quelli di sviluppo un metodo condiviso per l'assemblaggio, il deployment e la gestione delle applicazioni. Ciò consente di eseguire le applicazioni nell'ambiente più idoneo senza creare modelli operativi diversi in funzione dell'ambiente host.

3

### Crea un'architettura guidata dagli eventi per incrementare la scalabilità e la reattività delle applicazioni.

Un'architettura guidata dagli eventi aiuta le organizzazioni a realizzare un sistema flessibile che consenta di adattarsi ai cambiamenti e prendere decisioni in tempo reale. Migliora i processi decisionali grazie ai dati approfonditi sullo stato del sistema.



4

### Accelera la scalabilità grazie alle applicazioni modulari.

Sviluppa le competenze nelle tecnologie legate ai microservizi quali service mesh, modelli di interruttori automatici, caching e rilevamento dei servizi, oppure affidati a un partner esperto.

5

### Adotta un'architettura con servizi standardizzati.

Quando operano su una piattaforma standardizzata, gli sviluppatori sono liberi di concentrarsi sulla logica di dominio invece di pensare ai modelli di progettazione. La standardizzazione degli strumenti, inoltre, consente di ottenere le metriche prestazionali in tempo reale e di semplificare la risoluzione dei problemi.



Leggi l'ebook [Come rendere agile un'architettura monolitica - Riepilogo esecutivo](#) per scoprire come progettare un'architettura applicativa open source.

# Capitolo 6

Se le operazioni non funzionano a dovere, il prodotto non esiste

Come ottenere l'eccellenza operativa

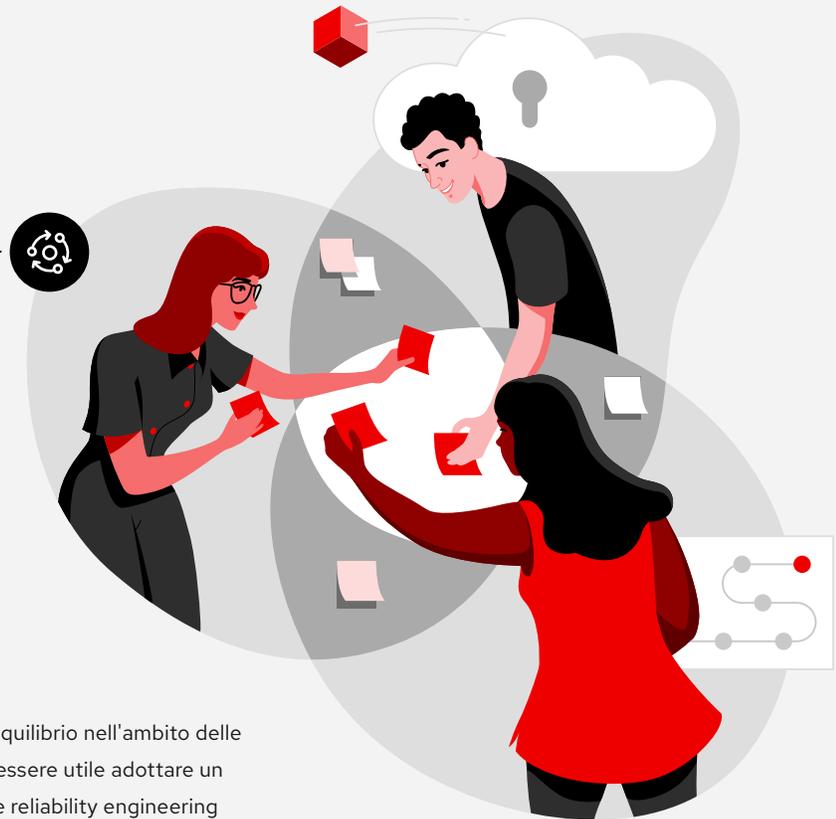
Il quinto e ultimo elemento sono le operazioni. Se l'errore riguarda le operazioni significa che l'organizzazione non è stata in grado di garantire il funzionamento degli elementi essenziali a dispetto dei cambiamenti interni ed esterni.

Poco importa quali funzionalità vanta un prodotto: se le operazioni non funzionano a dovere, il prodotto semplicemente non esiste.

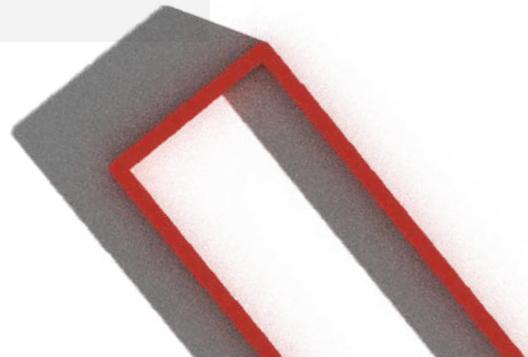
Questo problema fa sì che il sistema sociotecnico debba affrontare incidenti che influiscono negativamente sulla mission aziendale.

Per trovare un equilibrio nell'ambito delle operazioni può essere utile adottare un approccio di site reliability engineering (SRE), che prevede l'uso di software per la gestione dei sistemi, la risoluzione dei problemi e l'automazione delle attività operative.

Il metodo SRE affida le attività tradizionalmente eseguite dai team operativi in maniera manuale, agli ingegneri IT o ai team Ops, che si avvalgono di software e automazione per risolvere i problemi e gestire i sistemi di produzione.



 Cos'è il [site reliability engineering?](#)



L'approccio SRE aumenta la scalabilità delle operazioni e riduce il rischio di eseguire operazioni inefficienti.

Consente inoltre alle organizzazioni di abbandonare l'approccio reattivo per concentrarsi sulla resilienza.

Standardizzando e automatizzando le attività operative, l'approccio SRE aiuta non solo ad aumentare l'affidabilità del sistema, ma anche ad ottimizzarlo consentendo alle organizzazioni di affrontare i rischi e ridurre gli sforzi.

**L'eccellenza operativa richiede una strategia per garantire il corretto funzionamento delle operazioni e per incrementare la resilienza digitale, vale a dire per aumentare l'adattabilità dei processi e anticipare le minacce.**

### Le operazioni efficaci:

- 1** Garantiscono la resilienza in presenza di componenti inaffidabili, adottando metodi SRE.
- 2** Eliminano le attività ripetitive con l'automazione.
- 3** Spronano ad agire nonostante i rischi.
- 4** Utilizzano metriche trasparenti per misurare i risultati.
- 5** Introducono l'automazione e la gestione dell'IT per migliorare l'efficienza e ridurre la complessità grazie alla standardizzazione.



Leggi l'ebook [Un ecosistema della piattaforma velocizza la trasformazione](#) per maggiori informazioni.



# Conclusioni

## Uno sguardo complessivo sui cinque elementi

Dopo aver preso in esame ciascun elemento singolarmente, concludiamo ora analizzando i vantaggi che tutti insieme possono portare all'azienda.

La trasformazione digitale è possibile solo quando i cinque elementi operano in sinergia e non in conflitto tra loro. L'armonia tra gli elementi favorisce la definizione di obiettivi chiari, la rapidità delle comunicazioni e riduce i rischi.



► L'unione sinergica dei cinque elementi supporta l'equilibrio fra persone, piattaforme e procedure e migliora l'organizzazione perché:

- Crea un ambiente sicuro.
- Dà vita a un'organizzazione più adattabile, trasparente e collaborativa.
- Definisce una strategia di differenziazione per prodotti e servizi.
- Propone strategie e operazioni efficienti per ottimizzare l'utilizzo di determinate risorse e limitare le spese e gli sprechi.



Desideri saperne di più sui cinque elementi e sul loro ruolo per una trasformazione digitale di successo? [Consulta i materiali, gli studi e gli ebook in merito.](#)