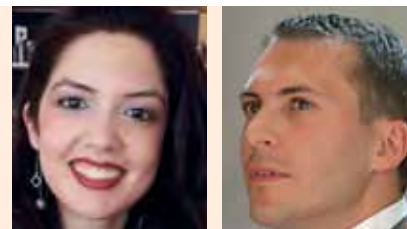


# COME UNA LEADERSHIP E UNA COMUNICAZIONE ORIENTATE ALLE PERSONE GUIDANO IL SUCCESSO DEI PROGETTI



Marianna Spezie Damiano Bragantini

*Il ruolo del project manager sta cambiando in un contesto di rapida innovazione, digitalizzazione, sostenibilità e un mercato sempre più orientato alle persone. La gestione dei collaboratori è cruciale: essi non sono più semplici risorse operative ma capitale strategico. Questo cambiamento spinge i project manager a valorizzare i cosiddetti fattori di successo "soft" e a riconoscere il contributo individuale come elemento chiave per il raggiungimento degli obiettivi.*

## Introduzione

Al project manager (PM) si richiedono competenze tecniche, manageriali, relazionali e personali. Con l'aumentare della complessità dei progetti, il ruolo del PM si è evoluto da una gestione di comando e controllo, a un ruolo di facilitatore del cambiamento tramite l'*empowerment*, valorizzando risorse e autodeterminazione.

### Talent Triangle

Nell'attuale contesto di innovazione continua, occorrono strumenti e conoscenze adeguate; per esempio, il PMI (Project Management Institute) propone il "PMI Talent Triangle" [1], che identifica tre categorie di competenze: modelli di esecuzione (*ways of working*), influenza interpersonale (*power skills*) e consapevolezza strategica (*business acumen*). Queste competenze devono essere bilanciate per aumentare l'efficienza del PM.

In passato, il lavoro del PM era vincolato solo dal "triangolo hard" (ambito-tempo-costi) in cui i tre vincoli fondamentali sono strettamente interconnessi. Negli ultimi trent'anni, diversi studi hanno dibattuto sulla definizione di successo di un progetto, e recentemente la soddisfazione e la crescita del team di progetto sono risultati indicatori chiave di successo.

Di conseguenza nella gestione dei progetti sono stati integrati fattori "soft" come motivazione,

socializzazione e atteggiamenti comportamentali. Inoltre lo stile di leadership del PM influenza il risultato (e stili diversi si adattano a progetti differenti).

### Soft pyramid

Per gestire e bilanciare gli obiettivi degli stakeholder sono indispensabili le *soft skill*, che compongono il *soft triple constraint*, guidato da: ambiente del progetto, aspetti personali e motivazionali. Si assiste così all'integrazione fra:

- visione gestionale tradizionale (guidata dall'*hard triangle*) e
- supporto alla crescita del team, sintetizzata dalla *soft pyramid* (Figura 1), dove l'importanza della gestione dei fattori soft è equiparata a quella dei fattori hard.

La piramide distingue: lo spazio motivazionale (ABV), dedicato alla motivazione individuale; lo spazio sociale (ACV), che riguarda comportamenti e norme condivise; lo spazio analitico/olistico (BCV), che valorizza sia l'analisi sia la cooperazione. Il *triple constraint hard* si completa così con il *triple constraint soft*: una buona

gestione integra sia i vincoli tradizionali sia quelli relazionali e motivazionali.

La gestione dei fattori soft, spesso invisibile ma fondamentale ("piramide nascosta"), è complementare alla gestione dei fattori hard: il PM deve, quindi, bilanciare entrambi i triangoli (hard e soft), valorizzando leadership, comunicazione trasparente e attenzione alle persone.

## Metodologia

Questo articolo si propone di evidenziare i principi fondamentali per essere un buon leader, con particolare attenzione alla sinergia tra le competenze trasversali, soprattutto capacità di leadership e comunicazione. Per raggiungere tale obiettivo, è stata effettuata una revisione della letteratura esistente per analizzare il legame tra il PM orientato alle persone e il successo del progetto, dimostrando la relazione diretta e reciproca tra queste variabili. Sono stati inclusi studi che indagano le caratteristiche necessarie al PM per guidare efficacemente il team

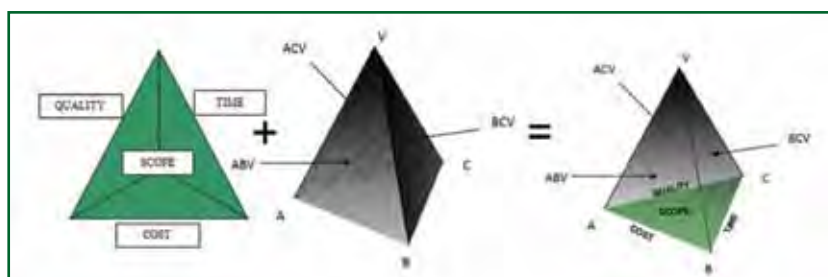


Figura 1 - Soft pyramid [2].

Date of publication	Author's country	Searching field	Main Journals	Database/search Engines
	USA, Germany, UK, Canada, Italy	Topic, article, title, abstract, keywords, all text	Project Management Journal, PM World Journal, International Journal of Project Management, Project Management Institute, PMBOK® Guide, Journal of Information Technology Education, GEMA Business School, Engineering Management Journal	Google Scholar, IEEE International Conference on Industrial Engineering and Engineering Management, Google Chrome, ChatGPT

**Figura 2** - Strategia di ricerca e criteri adottati nella revisione della letteratura [3].

di progetto verso il successo, con lo scopo di identificare le qualità chiave che definiscono un PM centrato sulle persone e delineare un profilo aggiornato di questa figura professionale, considerando le evoluzioni future della gestione basata sulle soft skill.

*Aspetti chiave (Key Aspects)*

I concetti elencati si articolano in tre aspetti chiave (*Key Aspects - KAs*), collegati al *soft triple constraint* della gestione progetti, che costituiscono la base per favorire flussi di comunicazione efficaci tra il team e il PM:

- *KA1 - Approccio orientato alle persone*, visto come ambiente aziendale e umano (spazio sociale e cultura organizzativa);
- *KA2 - Leadership*, riferita agli aspetti personali del PM (abilità soggettive, spazio olistico/analitico, caratteristiche sistemiche);
- *KA3 - Comunicazione*, che include la sfera emotiva e motivazionale.

Per analizzare questi aspetti, è stata svolta una revisione sistematica della letteratura, sintetizzando e aggregando i risultati per offrire una panoramica equilibra-

ta e oggettiva sul nuovo approccio umano e soft alla gestione dei progetti.

Il successo di un progetto si misura nella sua conclusione entro tempi e costi previsti, raggiungendo un livello di performance adeguato e con l'approvazione del cliente, oltre a garantire il consenso sulle eventuali modifiche agli obiettivi, senza compromettere il normale flusso organizzativo né alterare la cultura aziendale. Dipende principalmente dalla complessità del progetto, che è un fattore oggettivo, e dalla gestione strategica e comportamentale, che è soggettiva; quest'ultima può assumere una dimensione "razionale", legata a obiettivi, competenze, risorse e controllo, oppure una dimensione "relazionale", dove le dinamiche interne del team, i rapporti tra i membri e il PM, e la capacità di valorizzare e motivare le persone sono fondamentali.

*KA1 - Approccio orientato alle persone*

Il team di progetto è costituito da persone incaricate di realizzare le attività e raggiungere gli obiettivi del progetto. Dimensione, com-

posizione e competenze del team variano in base a tipologia, scala, complessità, disponibilità e livello di maturità dell'organizzazione.

Il PM, come leader, è responsabile della formazione e del funzionamento efficace dei gruppi di cui è a capo. Il suo ruolo va oltre il semplice coordinamento delle attività: deve incentivare motivazione e empowerment, soprattutto in contesti incerti e interdisciplinari, sotto la pressione di diversi stakeholder. È fondamentale che sia consapevole di fattori come ambiente di lavoro, posizione geografica dei membri, come avviene la comunicazione fra stakeholder, gestione del cambiamento, dinamiche politiche interne ed esterne, questioni culturali, unicità organizzativa e altri elementi che possono influenzare la riuscita del progetto. Inoltre, il PM dovrebbe sviluppare le competenze e la soddisfazione dei team, promuovendo comportamenti professionali ed etici.

Per creare una cultura di progetto improntata all'empowerment, l'ambiente dovrebbe favorire la fiducia reciproca tra stakeholder e membri del team, chiarendo ruoli, responsabilità, accordi e processi permettendo al team di collaborare in modo sinergico, aumentando l'efficienza e le probabilità di successo progettuale (Figura 3).

Risulta essenziale per il PM adottare un approccio cosiddetto *people-centric*, poiché sono le persone la vera chiave del successo aziendale. Il principio è semplice: in un contesto dove persone e conoscenze sono fondamentali per il business, il manager deve gestire al meglio questo *asset*; per riuscirci, deve dedicare tempo a comprendere i collaboratori, allineare obiettivi e interessi, instaurare fiducia per aumentare l'impegno e la motivazione.

L'approccio descritto sopra, per funzionare bene, implica la creazione di un ambiente di lavoro sereno, dove ciascuno può esprimersi e sentirsi parte integrante

### Build an Empowered Culture

Build an empowered culture that fosters proactive collaboration and promotes unity in shared objectives efficiently and effectively through stakeholders and teams with diverse skills, knowledge, and experience.

- ▶ Stakeholders determine the success of projects.
- ▶ Stakeholders and team members on a project are key to its success, and they should be empowered across many dimensions.
- ▶ A collaborative project environment enables stakeholders and team members to contribute their ideas and recommendations freely and proactively to meet project outcomes.
- ▶ Knowing that key stakeholders can highly influence project performance and outcomes, motivated and empowered project teams actively engage with them to maximize value delivery.

**Figura 3** - Sviluppare una cultura sull'empowerment [1].

del progetto. Ogni membro è motivato da aspetti diversi: sta al PM capire le aspirazioni personali per costruire una prospettiva comune.

Questa visione avvicina la sua figura ai temi dell'HR management: «I PM dovrebbero conoscere le aspirazioni personali dei membri del team e sostenerli. Come leader, giocano un ruolo chiave nel motivare e guidare le persone».

L'approccio orientato alle persone si fonda su principi chiave come l'ascolto attivo (comprendere bisogni e aspettative del team), la comunicazione chiara e trasparente per rafforzare l'appartenenza, la gestione costruttiva dei conflitti per trasformarli in occasioni di crescita, la responsabilizzazione delle persone, valorizzando le loro competenze e rafforzando autostima e coesione (*empowerment*).

In questo modo, il PM non è solo coordinatore ma anche catalizzatore di impegno e motivazione dei team progettuali, con potenziali benefici concreti riassumibili in:

- maggior produttività grazie al sentirsi valorizzati;
- riduzione del turnover perché la motivazione limita la ricerca di alternative;
- clima positivo e collaborativo dovuto alla fiducia reciproca;
- migliore qualità del lavoro per maggiore attenzione;
- reputazione organizzativa rafforzata da una leadership etica e sostenibile (Figura 4).

#### KA2 - Leadership

La seconda area chiave è la leadership (KA2) e si concentra sull'importanza di una guida efficace nei team di progetto.

Esercitare la leadership responsabile significa assumersi la responsabilità del raggiungimento degli obiettivi presi in carico, delle azioni intraprese e delle decisioni prese (Figura 5): essere *accountable* significa infatti garantire l'esecuzione del lavoro accettato o assegnato. Le caratteristiche fon-



Figura 4 - KA1: principi chiave di un approccio orientato alle persone [3].

damentali di un leader responsabile sono:

- Integrità, onestà e imparzialità: indispensabili anche per tutti i membri del team. Le decisioni devono favorire il bene comune e rafforzare la fiducia degli stakeholder;
- Consapevolezza di sé: capacità di comprendere le proprie emozioni, pensieri e azioni, basandosi su motivazioni, valori e punti di forza; questa consapevolezza aiuta a costruire relazioni efficaci per ottenere risultati;
- Rispetto, umiltà e disponibilità: apertura al feedback, sostegno al team e rimozione degli ostacoli quando possibile;
- Flessibilità e adattabilità: abilità di modulare lo stile di leadership secondo la situazione e le esigenze del progetto, senza rinnegare i propri valori fondamentali.

Uno stile di leadership orientato alle persone è essenziale per creare connessioni interpersonali significative e mettere le risorse al centro.

Un PM che adotta tale leadership deve saper risolvere problemi, prendere decisioni orientate ai risultati e all'azione, e apprendere costantemente. Le principali qualità di questo approccio sono:

- Comunicazione efficace: capacità di trasmettere obiettivi, aspettative e piani d'azione, ascoltando attivamente il team e rispondendo con empatia; la trasparenza e la coerenza favoriscono l'engagement;
- Disponibilità e delega responsabile: apertura a feedback e idee del team, assegnando compiti secondo le competenze e valorizzando e coinvolgendo i membri nel raggiungimento degli obiettivi;
- Empatia: saper comprendere il punto di vista degli altri;
- Gestione delle sfide con integrità: affrontare difficoltà con onestà e intelligenza emotiva rafforza la fiducia e garantisce un clima costruttivo;
- Orientamento alle soluzioni: individuare aree di miglioramento e valorizzare i contribu-

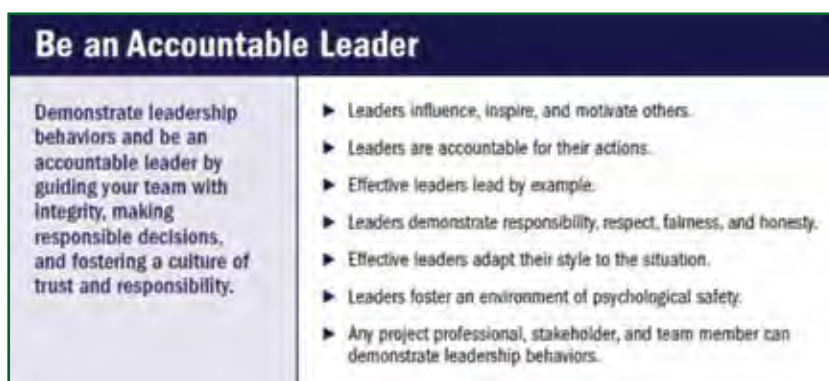


Figura 5 - Essere un leader responsabile [1].



Figura 6 - KA2: caratteristiche principali di una leadership orientata alle persone [3].

ti di tutti per motivare il team, promuovendo innovazione e traguardi ambiziosi ma raggiungibili;

- Intelligenza emotiva: riconoscere e valorizzare i singoli contributi, dando feedback costruttivi e supportando la crescita professionale dei collaboratori.

I modelli di leadership orientati alle persone spesso si contrappongono a quelli "task-oriented", in cui la priorità è il completamento efficiente delle attività per raggiungere gli obiettivi organizzativi (approcci entrambi derivanti dal modello di contingenza di Fiedler degli anni '60, secondo cui l'efficacia della leadership dipende dall'interazione tra lo stile del leader e la situazione specifica).

Un approccio focalizzato sulle persone non è sempre adatto a ogni contesto e può risultare problematico per vari motivi:

- Minore responsabilità: i leader che instaurano rapporti stretti con i dipendenti possono avere difficoltà ad assumere decisioni difficili, ad esempio quando un collaboratore non raggiunge gli obiettivi target;

- Risentimento: i dipendenti possono provare disagio se il loro contributo viene ignorato;
- Efficienza e produttività: in realtà grandi o strutturate, può essere necessario privilegiare l'efficienza e la produttività, adottando un approccio più orientato alle attività.

L'impatto negativo di queste situazioni può essere tuttavia mitigato integrando pratiche di gestione del team e strumenti che favoriscono la leadership orientata alle persone:

- costruendo fiducia e relazioni, comunicando in modo trasparente e onesto sugli obiettivi e le sfide dell'organizzazione;
- mantenendo una politica di ascolto aperto, facilitando la comunicazione e la condivisione di opinioni;
- delegando responsabilmente e fornendo feedback regolari, per motivare i collaboratori e aumentare la produttività;
- valutando richieste di lavoro tramite indicatori chiave di performance (KPI), per misurare l'efficacia della leadership.

Le parole "management" e "leadership" vengono spesso usate come sinonimi, ma non lo sono: il primo riguarda la capacità di guidare una persona verso un obiettivo seguendo comportamenti attesi e definiti, mentre la leadership comporta il coinvolgimento attivo di terzi tramite confronto e dialogo per guidare verso una meta comune.

Per avere successo, i PM devono saper integrare entrambi, trovando il giusto equilibrio a seconda delle situazioni.

La leadership nella gestione dei

progetti non riguarda solo la direzione, ma richiede anche una visione strategica che si dipana in alcune azioni chiave (Figura 7):

- definire una visione chiara e condivisa;
- allineare gli obiettivi del team a quelli del progetto;
- delegare e responsabilizzare per favorire innovazione ed efficienza;
- promuovere una cultura della qualità e del miglioramento continuo.

Tale prospettiva sottolinea come la leadership futura debba operare con etica, trasparenza e responsabilità, adottare una visione a lungo termine sostenibile e gestire i rapporti con sensibilità e fiducia.

In passato il PM era visto solo come un "controllore" che garantiva scadenze e budget, oggi il ruolo si è evoluto in quello di leader capace di ispirare e motivare per creare coesione, rafforzare l'engagement e ridurre i conflitti. Un buon PM dovrebbe interpretare anche i "segnali deboli" che percepisce, distinguendo tra rallentamenti politici, strategici o emotivi, e distinguere un conflitto sano da uno distruttivo: il valore del suo ruolo non sta più nel controllo, ma nel giudizio.

KA3 - Comunicazione

Nella sua sfera di influenza, il PM interagisce in diversi modi con i vari stakeholder: guida il team a lui assegnato verso gli obiettivi, bilancia vincoli e risorse, funge da ponte comunicativo tra sponsor, team e altri stakeholder. Il suo ruolo principale, oggi, è quello di facilitatore della comunicazione.

La comunicazione, in tutte le sue forme, è probabilmente la peggior attività *time-consuming* svolta durante l'intero ciclo di vita del progetto.

In questo nuovo paradigma, si possono introdurre KPI per monitorare il lavoro del PM sotto il profilo relazionale e della gestione delle persone. Tra questi sono di rilievo (Figura 8):

- *Signal-to-Action Time (SAT)*: ossia il tempo medio tra la prima



Figura 7 - KA2: l'approccio strategico di leadership nel project management [3].

evidenza di un'anomalia e la prima azione del PM. Si misura tramite indicatori oggettivi come anomalie tracciabili, *timestamps* dell'evento e risposta del PM. Un SAT inferiore a 7-10 giorni è positivo, superiore a 20 giorni diventa critico. Questo KPI misura la sensibilità, l'interpretazione e la prontezza d'azione;

- **Constructive Conflict Ratio (CCR):** rapporto tra conflitti che portano a decisioni e quelli non risolti. Se superiore al 60%, è positivo; sotto il 40% indica rischio e instabilità del progetto.

### Comunicazione efficace e informazioni

Per un PM saper comunicare è fondamentale. Una comunicazione efficace si basa principalmente su due fattori:

1. il contenuto del messaggio;
2. la relazione tra PM e interlocutore, che può essere "complementare" (subordinata o confidenziale) o "simmetrica" (tra pari). Quest'ultima è per sua natura più instabile e può variare nel tempo.

Il problema nasce quando il PM usa un tono inadatto: ad esempio, se si rivolge con troppa autorità a un collega, potrebbe provocare irritazione e mancanza di rispetto. In questi casi, non conta solo cosa si dice, ma soprattutto come lo si esprime. Inoltre, il vero significato della comunicazione è quello che gli attribuisce il destinatario: solo comprendendo il punto di vista altrui si può comunicare con efficacia e autorevolezza.

Le persone processano le informazioni tramite tre canali sensoriali: quello visivo, uditivo ed emotivo. Sintonizzarsi con l'altro significa osservare il linguaggio del corpo (ad esempio, le braccia incrociate indicano chiusura), il tono della voce (un tono alto può nascondere insicurezza), il linguaggio simbolico (come abbigliamento o acconciatura) e le differenze culturali. Per influenzare positivamente gli altri, è essen-

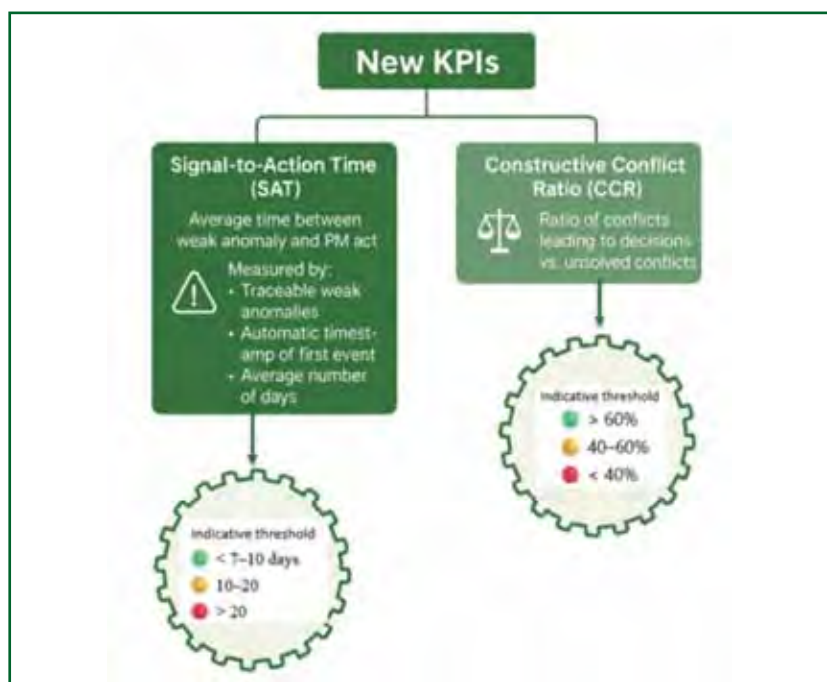


Figura 8 - Principali KPI per valutare l'approccio orientato alle persone di un PM.

ziale relazionarsi con attenzione verso di essi.

Tra gli strumenti fondamentali per raccogliere e distribuire informazioni, si distinguono:

- Meeting: essenziali per lo scambio di informazioni e per prendere decisioni strategiche e operative;
- Report: documentano lo stato del progetto e facilitano decisioni per riallineare gli obiettivi;
- Distribuzione delle informazioni: modalità scelte per far arrivare i dati ai destinatari nel modo più efficace.

In Figura 9 è presente un riepilogo grafico dell'approccio comunicativo sopra descritto.

In sintesi, l'azione comunicativa del PM deriva dalla scelta del giusto tipo di autorità, non solo per influenzare e negoziare, ma anche per supportare i vari stakeholder.

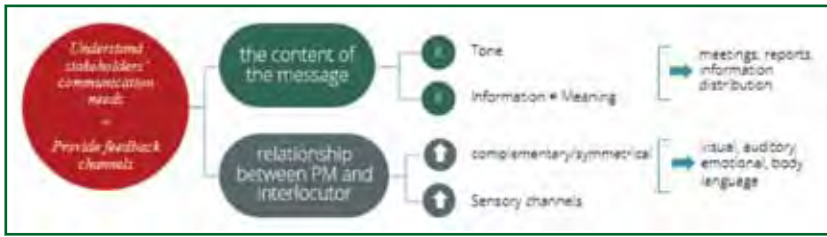
### Conclusioni

Se parliamo delle cause di fallimento dei progetti, ad esempio quelli IT, si evidenzia come, malgrado i progressi tecnologici (AI generativa, lavoro ibrido, trasformazione digitale), solo il 31% dei progetti va a buon fine, il

50% incontra alcune difficoltà e il 19% fallisce [6]. Dal 2025, i motivi principali di insuccesso sono imputabili al controllo debole delle informazioni, alla loro qualità insufficiente e al mancato allineamento strategico, dimostrando che la vera sfida non è più tecnologica, ma organizzativa e di governance. Senza competenze strategiche e una governance dei dati solida, il tasso di fallimento non migliorerà.

Molte aziende mantengono strutture gerarchiche poco adatte a una buona gestione, complicando la collaborazione tra PM e team. In questo contesto, i leader devono trasformarsi da "eroi" a diplomatici, in modo che la comunicazione e la gestione delle relazioni umane fungano da fattori chiave per il successo dei progetti.

La motivazione e le performance dei team dipendono anche dallo stile di leadership: adottare un approccio centrato sulle persone migliora coesione e fiducia reciproca. La letteratura indica che il ruolo del PM deve diventare quello di partner strategico, perché connettere attività e persone agli obiettivi aziendali in una visione d'insieme ("Business Acumen") è essen-



**Figura 9** - KA3: Come comunicare in un approccio di PM orientato alle persone [3].

le per aumentare il successo, in quanto, favorendo lo sviluppo di un ambiente inclusivo, si genera motivazione e valore condiviso.

Per misurare l'efficacia dell'approccio orientato alle persone, l'articolo propone KPI come Signal-to-Action Time (SAT) e Constructive Conflict Ratio (CCR) per valutare reattività e gestione costruttiva dei conflitti; servono studi per validarli e creare standard di benchmark sulla performance *people-centric*. Occorre anche quantificare il valore organizzativo delle soft skill.

Un PM orientato alle persone, con solide capacità di leadership e comunicazione, rappresenta un fattore strategico per il successo aziendale: comprendere le risorse, gestire sé stessi e gli altri con competenza e trasmettere obiettivi chiari sono le basi per guidare team e organizzazione verso il successo.

**Bibliografia**

- [1] PMI – Project Management Institute (2025). *Guide of Project Management Body of Knowledge (PMBOK®Guide)*, 8th Edition
- [2] Bragantini D., Caccamese A. (2015). "The hidden Pyramid", *PM World Journal*, Vol. IV, Issue XII: [www.pmworldjournal.net](http://www.pmworldjournal.net). 2015. <https://pmworldlibrary.net/wp-content/uploads/2015/12/pmwj41- Dec2015-Caccamese-Bragantini-the-hidden-pyramid-second-edition.pdf>
- [3] Spezie M. and Bragantini D. (2026). "Beyond and before Project Management: How people-centric Leadership and Communication Drive Project Success and Corporate Value", *PM World Journal*, Vol. XV, Issue II, February 2026
- [4] PMI – Project Management Institute (2018). *Guide of Project Management Body of Knowledge (PMBOK®Guide)*, 6th Edition
- [5] Praburam (2004). "Come implementare le strategie di leadership orientate alle persone". <https://clickup.com/it/blog/209146/leadership-orientata-alle-persone>
- [6] Arcidiacono G. (2026). "Comparative research on IT project failure rates: a 2025 longitudinal update: Analyzing the evolution from 'Iron Triangle' to strategic value in the era of AI", *PM*

*World Journal*, Vol. XV, Issue I, January 2026. <https://pmworldjournal.com/wp-content/uploads/2026/01/pmwj160-Jan2026-Arcidiacono-research-on-IT-project-failure-rate-2025-update.pdf>

**Immagini**

Alcune immagini sono state elaborate dagli autori con il supporto di ChatGPT.

**Note**

Si ringrazia il *PM World Journal* per l'autorizzazione alla pubblicazione. Traduzione e sintesi da parte degli stessi Autori. Articolo originale: "Beyond and before Project Management: How people-centric Leadership and Communication Drive Project Success and Corporate Value", pubblicato nel *PM World Journal*, Vol. XV, Issue II (February 2026) a seguito dell'autorizzazione dell'editore. <https://pmworldjournal.com/wp-content/uploads/2026/02/pmwj161-Feb2026-Spezie-Bragantini-Beyond-and-before-Project-Management.pdf>

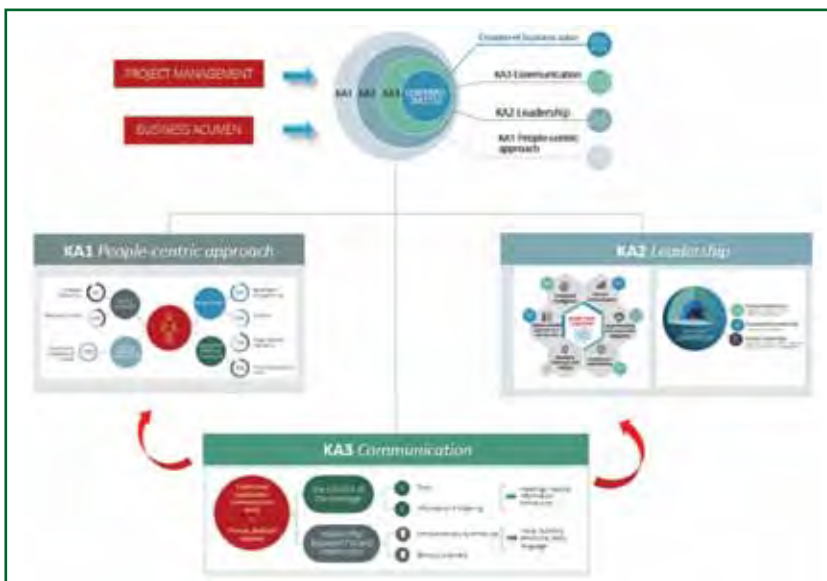
ChatGPT (OpenAI) è stato utilizzato per supportare il perfezionamento del testo, la chiarezza espressiva e i suggerimenti per esplorare nuovi KPI. Il contenuto intellettuale, la struttura e le conclusioni sono esclusivamente di proprietà degli autori.

**Marianna Spezie**

È un Ingegnere gestionale iscritto all'Albo degli Ingegneri industriali di Verona, con una laurea magistrale in Ingegneria gestionale presso l'Università degli Studi di Padova (2020) con la tesi: "Il Project Management e l'importanza dell'analisi degli Stakeholder nel Risk Management: il caso del Piano di messa in Servizio dei contatori smart meter 2G in Megareti". Ha svolto nel 2019 uno stage in project management presso il Gruppo AGSM, una importante utility italiana di generazione, distribuzione e fornitura di energia elettrica e gas; successivamente, ha lavorato come docente di ICT (Information and Communication Technology) nelle scuole superiori nella città di Verona. Attualmente lavora nel Gruppo AGSM AIM nel ruolo di Data Analyst (gestione contabile di investimenti e costi, coordinamento/monitoraggio di progetti e processi). Si interessa all'ambito del project management, in particolare del risk management e stakeholder engagement, nonché all'applicazione dei principi del project management in contesti interdisciplinari, quali il settore sanitario e quello informatico, in termini di gestione e miglioramento delle mansioni, delle priorità lavorative e della capacità organizzativa del singolo.  
E-mail: [mariannaspezie95@gmail.com](mailto:mariannaspezie95@gmail.com)

**Damiano Bragantini**

È un Ingegnere civile con oltre 20 anni di esperienza nelle Infrastrutture civili e nell'Information Technology. Attualmente lavora come Responsabile Magazzini delle sedi di Verona e Vicenza nel Gruppo AGSM AIM. Bragantini è stato anche docente presso l'Università di Liverpool (Regno Unito) dove ha insegnato nel corso di Project Management MSc. Bragantini è un project management professional (PMP) certificato dal Project Management Institute (PMI). È stato attivamente coinvolto con il Project Management Institute (PMI) come revisore di numerosi standard, nonché con il locale PMI Northern Italy Chapter, per il quale collabora tuttora su vari progetti di volontariato.  
E-mail: [damiano.bragantini@agsmait.it](mailto:damiano.bragantini@agsmait.it)



**Figura 10** - Logica di un PM orientato alle persone con spiccate capacità di leadership e comunicazione [3].