SCHEDA DEL MODULO

# Autonomia nel team: un quadro chiaro che libera

Modulo adattivo | ~20 min

Il coinvolgimento è in calo, e l'autonomia è una delle leve più potenti per rilanciarlo: uno studio internazionale del 2026 mostra che alimenta la motivazione, migliora la performance e il coinvolgimento e riduce l'esaurimento – tanto più che l'intelligenza artificiale (IA) sposta il lavoro verso il giudizio e l'iniziativa. L'autonomia non si riduce alla flessibilità degli orari: il modulo ne mostra i due pilastri, un quadro decisionale chiaro e responsabilizzante – che libera l'iniziativa tanto quanto protegge dal sovraccarico – e una reale sicurezza psicologica (Edmondson).

## OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere l'autonomia dal lasciar fare: decidere e agire in un quadro chiaro, con un sostegno adeguato.

02 Costruire l'autonomia sui suoi due pilastri: un quadro decisionale chiaro e una reale sicurezza psicologica.

03 Delegare per gradi e dare un quadro all'autonomia: concordare insieme visione, risultati, processi e margini di libertà.

04 Negoziare con il proprio manager il perimetro decisionale e gli obiettivi, per impegnarsi su ciò che si è contribuito a definire.

## DESTINATARI

Manager che vogliono responsabilizzare senza mollare tutto, e collaboratori che vogliono più autonomia senza sentirsi allo sbando.

- **Prerequisito:** nessuno

## SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1. **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.
2. **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.
3. **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.
4. **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.
5. **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

## UN ESEMPIO TRA I CASI PRATICI PROPOSTI

Diego, cameriere, riceve un messaggio dal suo manager, che gli affida la scelta delle nuove divise: «Hai carta bianca, tienimi aggiornato». L'ordine è stimato in circa 2.000 €. Ma Diego non può firmare nessun ordine, e non è stato indicato alcun budget. Che cosa deve fare Diego?

## VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

### METODI & MODELLI

- Metodo Afthonios: tipologia degli ambiti dell'autonomia sul lavoro (metodo, tempo, decisioni, obiettivi, risorse, persone) – ispirata alle «4T» di Daniel Pink (Drive)
- Guidare «con il contesto, non con il controllo» – Reed Hastings (Netflix)
- Sicurezza psicologica – Amy Edmondson
- 3 modalità decisionali, tra cui la richiesta di parere – ispirate a F. Laloux (Reinventare le organizzazioni)

### FONTI & RIFERIMENTI


- Gallup, State of the Global Workplace 2026: coinvolgimento mondiale al 20%, Europa la regione con il livello più basso (~13%)
- Hagger & McAnally Starr, 2026, Stress and Health: meta-analisi sulla teoria dell'autodeterminazione (192 studi, 93.552 dipendenti) – l'autonomia alimenta motivazione, coinvolgimento e prestazioni
- Amy Edmondson, Harvard Business School, The Fearless Organization, 2018
- Reed Hastings & Erin Meyer, No Rules Rules, 2020



Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 26 ottobre 2026