SCHEDA DEL MODULO

# Guidare un team flessibile senza perdere efficacia

Modulo adattivo | ~20 min

Quattro leve concrete – dove, quando, come e per quanto tempo si lavora – sostituiscono il dibattito binario presenza contro lavoro da remoto, e includono i mestieri sul campo, spesso dimenticati dal tema. Il modulo affronta poi le tre condizioni che impediscono alla flessibilità di degenerare: regole negoziate in anticipo, una guida basata sui risultati e momenti sincroni protetti. Affronta infine il bias di prossimità, che penalizza nelle promozioni chi si vede meno.

## OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere la flessibilità dal lassismo come dal favore individuale: un quadro negoziato, chiaro e valido per tutti.

02 Azionare le quattro leve – dove, quando, come, quanto – anche per i team sul campo.

03 Costruire con il team le regole del gioco: presenza comune, tempi di risposta, fasce condivise, rituali non negoziabili.

04 Neutralizzare il bias di prossimità guidando in base ai risultati, perché non sia la visibilità a decidere le promozioni.

## DESTINATARI

Manager che vogliono concedere flessibilità a ciascuno mantenendo un team che funziona insieme.

- **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

Uno dei tuoi sette collaboratori guiderà la scelta del nuovo software di prenotazione. Alla macchinetta del caffè si è proposto Ilhan, quasi sempre in ufficio. Lusine, che lavora da casa tre giorni a settimana, ha condotto una scelta simile l'anno scorso, ma non sa che questo incarico esiste. Cosa fai?

## 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

- Griglia delle quattro leve della flessibilità – il dove / il quando / il come / il quanto – quadro Afthonios.
- Settimana di quattro giorni: sperimentazioni riuscite in Islanda e nel Regno Unito.
- Bias di prossimità nel lavoro da remoto – dati Live Data Technologies commentati da Nicholas Bloom (Stanford).

### FONTI & RIFERIMENTI

- McKinsey – «American Opportunity Survey»: l'87% dei lavoratori a cui viene offerto il lavoro da remoto lo adotta
- World Economic Forum / Randstad Workmonitor Pulse (2025): il 53% rinuncerebbe a una promozione piuttosto che tornare in ufficio a tempo pieno, il 59% a uno stipendio più alto pur di mantenere il controllo dei propri orari
- Live Data Technologies, analisi commentata da Nicholas Bloom (Stanford) – i lavoratori completamente da remoto ricevono circa il 31% di promozioni in meno
- Microsoft – «Work Trend Index»: circa tre quarti dei professionisti desiderano mantenere la flessibilità nella scelta del luogo di lavoro

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 31 ottobre 2026