SCHEDA DEL MODULO

Guidare con la fiducia: meno controllo, più risultati

Modulo adattivo | ~20 min

Il controllo attraverso la presenza non ha più presa: i team sono distribuiti, e l'intelligenza artificiale (IA) assorbe una parte del lavoro visibile. Questo modulo tratta la fiducia come un metodo esigente, non come un allentamento – trasformare ciascuna delle paure del manager in un dispositivo concreto, osservare impegni mantenuti anziché ore, e resistere a una tentazione che l'IA rende facile: tracciare tutto.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere la fiducia dal lasciar correre: si fonda su impegni mantenuti, non sul tempo di presenza.

02 Tradurre ogni paura legata al controllo in un dispositivo concreto: efficacia a distanza, franchezza, risultati seguiti, coesione.

03 Passare da una postura direttiva a una postura di facilitatore: definire il risultato con il collaboratore, poi rimuovere gli ostacoli.

04 Inquadrare l'uso dell'IA con regole chiare, senza cedere alla sorveglianza che la tecnica rende possibile.

DESTINATARI

Manager che vogliono guidare in base ai risultati anziché alla presenza, senza cedere nulla sul livello di esigenza.

- **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

Gestisci quattro operatori di un ufficio turistico. Hao riceve meno visitatori dei colleghi; ha anche rifatto la mappa delle passeggiate a piedi, che perfino i commercianti richiedono. Flora, una collega, ti dice: «Hao non è mai al banco». Ti chiedi se Hao lavori abbastanza. Che 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

- Sicurezza psicologica – Amy Edmondson (Harvard, 1999).
- Management basato sulla fiducia e azienda liberata – Isaac Getz, messo in pratica da FAVI, Semco, Buurtzorg e la MAIF (Pascal Demurger).
- Effetti della fiducia sull'impegno e sulla produttività – ricerche di Paul Zak.

FONTI & RIFERIMENTI

- Paul Zak (Claremont Graduate University) – «The Neuroscience of Trust» (Harvard Business Review): +76% di impegno e +50% di produttività nelle organizzazioni ad alta fiducia
- Gallup – il manager incide per circa il 70% sulla variazione dell'impegno di un team
- Amy Edmondson (Harvard) – sicurezza psicologica, studi da oltre 25 anni
- Google – studio Project Aristotle, condotto su 180 team

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 27 ottobre 2026