SCHEDA DEL MODULO

IA imposta: dallo shock alla ripartenza

Modulo adattivo | ~20 min

Più di due lavoratori europei su tre temono per il proprio posto di fronte all'intelligenza artificiale (IA), spesso subita più che scelta: la diffusione si scontra meno con lo strumento che con ciò che vivono gli utenti. Lungi dal celebrare l'adozione, il modulo segue le frasi dei team a ogni tappa, dà il consiglio sia per il manager sia per il collaboratore e arriva fino alle domande da porre a chi non si riconosce più nel mestiere che l'IA ridisegna.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Riconoscere nella negazione e poi nella rabbia normali meccanismi di difesa di fronte all'IA, non una mancanza di professionalità.

02 Attraversare queste prime resistenze: informare e ascoltare senza rassicurare troppo presto, osare dire i propri timori invece di tacerli.

03 Restare nella zona neutra descritta da William Bridges senza fuggirne e sfruttare questa fase intermedia per sperimentare usi dell'IA.

04 Consolidare i nuovi usi quando l'energia ritorna: riconoscere ciò che funziona già e farlo trasmettere dai pionieri del team.

DESTINATARI

Manager che introducono l'IA nel proprio team e collaboratori che vogliono fare proprio, con i loro tempi, uno strumento che non hanno scelto.

- **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

Da quando l'intelligenza artificiale scrive le risposte ai clienti, Jorge, consulente, convalida testi invece di rispondere lui stesso e si sente lontano dai clienti. I colleghi ne parlano preoccupati alla macchinetta del caffè, ma mai in riunione. Stamattina c'è la riunione di reparto. Che cosa deve fare Jorge?

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

- Zona neutra / nuovi inizi – William Bridges (consulente americano esperto di transizioni organizzative), Bridges' Transition Model
- Fasi del lutto (negazione, rabbia, contrattazione, perdita di slancio, accettazione, integrazione) – adattate dal modello di Kübler-Ross e applicate al cambiamento organizzativo

FONTI & RIFERIMENTI

- William Bridges – ideatore del «Bridges' Transition Model» (fine, zona neutra, nuovi inizi), documentato da organismi di riferimento come Prosci
- ManpowerGroup, Global Talent Barometer 2026 – il 43% dei dipendenti teme che l'automazione sostituisca il proprio lavoro entro due anni, mentre l'89% si ritiene competente per il ruolo attuale
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) – sintesi dei fattori di successo del cambiamento
- University of Melbourne & KPMG (2025) – fiducia, verifica e usi dell'intelligenza artificiale sul lavoro

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 31 ottobre 2026