SCHEDA DEL MODULO

Motivare non basta: come nasce l’impegno

Modulo adattivo | ~20 min

Sei dipendenti su dieci non sono davvero coinvolti nel lavoro, e gli anni passati a motivarli non cambiano nulla. Il fatto è che nessuno si impegna su comando: ci si impegna quando si diventa autori di ciò che si fa, quando si sceglie ciò che conta e lo si assume davanti agli altri. Questo modulo si basa sulla psicologia dell’impegno per offrire al manager un atteggiamento raro: creare le condizioni, invece di pretendere l’adesione.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere motivare e impegnare, e l’obiettivo ricevuto dall’impegno scelto che rende il collaboratore autore.

02 Riunire le quattro condizioni dell’impegno: libertà percepita, importanza sentita, dichiarazione pubblica e irreversibilità.

03 Tradurre queste condizioni in pratiche concrete, dalla matrice talento/piacere al «Disagree and Commit».

04 Evitare due trappole: la benevolenza senza esigenze e l’IA imposta senza appropriazione da parte del team.

DESTINATARI

Manager che vogliono contribuire all’impegno duraturo dei loro team, oltre la semplice motivazione.

- **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.

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

- 4 condizioni dell’atto che impegna (libertà percepita, importanza dell’atto, dichiarazione pubblica, irreversibilità) – Charles Kiesler, sistematizzate da Joule & Beauvois
- Disagree and Commit – principio di leadership di Amazon (Jeff Bezos)
- Learning zone vs comfort zone – Amy Edmondson, matrice sicurezza psicologica × livello di aspettative
- Distinzione tra obiettivo (calato dall’alto) e impegno (scelto) – metodo Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- Wu et al. – Scientific Reports, 2025, ripreso da Harvard Business Review: motivazione intrinseca -11%, noia +20% dopo la collaborazione con un’intelligenza artificiale generativa
- Gallup – «State of the Global Workplace» 2024: il 62% dei dipendenti nel mondo si dichiara «non coinvolto»
- Charles Kiesler – «The Psychology of Commitment» (1971)
- Amy Edmondson – «The Fearless Organization» (2018)

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026