SCHEDA DEL MODULO

Il manager di domani: quattro responsabilità da condividere

Modulo adattivo | ~20 min

Al di là dell'inventario delle aspettative che pesano sul manager, questo modulo ne fa una questione di ripartizione: un manager guidava otto persone nel 2013, quasi dodici oggi, e la tendenza va verso venti-venticinque. Ciascuna delle quattro responsabilità è quindi presentata con ciò che si aspettano i superiori, ciò che si aspetta il team e la parte che spetta al collaboratore – anche per appropriarsi degli strumenti di intelligenza artificiale (IA).

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Creare le condizioni della performance collettiva, negoziando obiettivi che il team si impegna a portare avanti con te.

02 Far crescere ciascuno, anche nell'uso dell'IA, organizzando l'apprendimento tra pari.

03 Vegliare sul benessere senza portarne da soli la responsabilità: individuare, aprire il dialogo, indirizzare verso i giusti supporti.

04 Tradurre le decisioni dell'organizzazione in senso condiviso, e far risalire ciò che il team osserva sul campo.

DESTINATARI

Manager che vogliono creare le condizioni perché ciascuno, al suo livello, faccia la sua parte.

- **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

- Corresponsabilità tra manager e team — principio Afthonios
- OKR — ispirati ad Andy Grove (Intel), resi popolari da John Doerr presso Google
- Conscious unbossing — termine di Robert Walters (2024)
- Ampiezza di controllo (span of control) — V.A. Graicunas e Lyndall Urwick

FONTI & RIFERIMENTI

- Robert Walters (2024) — il 52% dei professionisti della generazione Z non desidera diventare middle manager («conscious unbossing»)
- Gallup — span of control medio passato da 8,2 collaboratori per manager nel 2013 a 12,1 nel 2025, cioè +50%
- Gallup — il 13% dei manager ha già 25 collaboratori o più
- LinkedIn Learning, «2018 Workplace Learning Report» (2018): il 94% dei dipendenti resterebbe più a lungo in un'azienda che investe nel loro sviluppo di carriera

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026