SCHEDA DEL MODULO

Dire di no senza chiudere la porta

Modulo adattivo | ~20 min

Rifiutare passa spesso per una comodità personale. Questo modulo mostra il contrario: una cattiva pratica a cui nessuno dice di no non scompare, si radica – e il progetto Aristotle di Google conferma che i team più efficaci sono quelli in cui si osa parlare. Il modulo individua cinque disfunzioni da rifiutare, dal micromanagement al sovraccarico diventato sistema, poi offre una gamma di «no» professionali: riformulare, fare domande, porre le proprie condizioni, ripetere con calma.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Individuare ciò che impedisce di dire di no – paure, fatalismo, resistenza passiva – e il costo di questi sì forzati.

02 Riconoscere le cinque disfunzioni da rifiutare: micromanagement, mancanza di rispetto, infantilizzazione, sovraccarico continuo, immobilismo dei metodi.

03 Rispondere in tre tempi – riformulare, verificare l'urgenza reale, solo allora pronunciarsi – per disinnescare le richieste eccessive.

04 Scegliere la propria formulazione del no: «e allo stesso tempo», tempo di riflessione, condizione, controproposta – e ripeterla senza giustificarsi.

DESTINATARI

Chiunque voglia che i suoi sì abbiano valore, perché sa anche dire di no.

- **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

Wanda ha chiesto un giorno di ferie per venerdì della settimana prossima, per un impegno familiare. Lunedì ha rifiutato di scambiarlo con un collega, che martedì ha insistito. Oggi, giovedì, torna alla carica: «Potresti comunque spostare il tuo impegno, no? Io non chiedo quasi mai niente». Che cosa risponde Wanda?

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

- Amy Edmondson (Harvard) – sicurezza psicologica
- Riformulazione a specchio – tecnica classica di ascolto attivo (vicina ai lavori di Carl Rogers)
- Cinque disfunzioni da rifiutare – metodo Afthonios

FONTI & RIFERIMENTI

- Google – Progetto Aristotele (circa 180 team interni, 2012-2015): la sicurezza psicologica è il fattore più determinante per la performance del team
- Amy Edmondson (Harvard Business School) – ha teorizzato e dato un nome alla sicurezza psicologica fin dagli anni Novanta
- Lee & Crockett (1994) – studio sperimentale sull'assertività e lo stress tra le infermiere
- Sonnentag & Fritz (2007) – distacco dal lavoro e recupero

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 21 ottobre 2026