



LE NUOVE SFIDE DELLA LEADERSHIP DEL FUTURO

Energia, scelte, intelligenza
intergenerazionale

Direzione Scientifica Rossella Cardinale



Gruppo

ISPER



PROGETTI

su misura

ISPER Academy

Oggi parlare di leadership significa, sempre più, parlare di sistemi: reti di persone, processi, informazioni e decisioni che si influenzano a vicenda. In contesti così interconnessi ogni scelta genera effetti a catena.

Servono, quindi, sguardi capaci di tenere insieme parti diverse: risultati e benessere, rapidità e qualità, innovazione e continuità. In questo scenario, le principali teorie contemporanee sulle competenze necessarie a guidare sistemi complessi convergono su un punto: **la leadership** non è (solo) una posizione, ma **una capacità sistemica**.

Il percorso proposto affronta tre grandi aree critiche della leadership contemporanea:

- la **gestione dell'energia e dello stress in contesti complessi**;
- la **capacità di guidare tempo e risorse scarse** in mezzo a priorità che cambiano rapidamente;
- la **sfida del far dialogare generazioni diverse** in una logica intergenerazionale che porti vantaggio a tutti.

In uno scenario organizzativo ad alta incertezza, ai leader è richiesto di **sostenere benessere e sviluppo** delle persone, valorizzando competenze e sensibilità di età diverse.

I tre corsi, fruibili anche singolarmente, sono pensati come percorso integrato per rafforzare la maturità di leadership a livello personale, gestionale e sistemico.



Gli obiettivi

- Offrire una cornice di riferimento sulle nuove sfide della leadership in contesti complessi.
- Rafforzare la consapevolezza del proprio impatto come leader su benessere, clima e performance.
- Fornire chiavi di lettura e strumenti per gestire risorse scarse (tempo, attenzione, competenze) in modo sostenibile.
- Sviluppare una cultura della leadership capace di valorizzare tutte le età e di promuovere collaborazione e scambio intergenerazionale.
- Stimolare una visione della leadership come responsabilità condivisa, che connette dimensione individuale, di team e organizzativa.

Cosa cambia in azienda con questa Collezione

- Leader più efficaci nel gestire energia e stress, con impatto su clima e performance
- Decisioni più chiare anche con risorse scarse (tempo, attenzione, priorità che cambiano)
- Maggior capacità di guidare team e sistemi complessi, tenendo insieme benessere e risultati
- Collaborazione più solida tra generazioni: scambio, mentoring e continuità delle competenze
- Un linguaggio comune di leadership che aiuta allineamento e responsabilità condivisa



La Metodologia Didattica

- Ogni corso è progettato come un laboratorio attivo, con:
- esercitazioni su casi e documenti reali dell'azienda,
- lavori individuali e di gruppo,
- tecniche narrative applicate a contesti HR e comunicativi,
- attività creative, role playing e momenti di riflessione condivisa.
- I workshop sono erogabili sia in presenza sia online e sono personalizzabili per team o figure specifiche.

I corsi

- L'energia della leadership: trasformare lo stress in risorsa nei contesti VUCA.
- Tempo e risorse della leadership: decidere tra vincoli, urgenze e priorità che cambiano.
- Le co-intelligenze della leadership: dal ricambio al mentoring intergenerazionale.



L'ENERGIA DELLA LEADERSHIP

Trasformare lo stress in risorsa nei contesti VUCA

Nei contesti VUCA – volatili, incerti, complessi e ambigui – la leadership è chiamata a fare scelte rapide ed efficaci, guidando persone e organizzazioni in scenari mutevoli.

In queste condizioni lo stress è inevitabile: può diventare un freno, ma se gestito consapevolmente può trasformarsi in un potente motore di energia, motivazione e innovazione.

Il corso propone un percorso che unisce strumenti di decision making in condizioni di complessità a pratiche di consapevolezza, benessere e sostenibilità personale, per sviluppare una leadership capace di generare energia positiva, valorizzare le risorse individuali e creare contesti di lavoro inclusivi e vitali.

DURATA

Workshop 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI

Manager di tutti i generi di linea o di staff.

OBIETTIVI

- Comprendere l'impatto dei contesti complessi su persone, relazioni e scelte di leadership
- Riconoscere le proprie principali fonti di stress e i relativi effetti sulla gestione dei collaboratori
- Sviluppare pratiche per trasformare stress e pressione in energia personale e di team più sostenibile
- Rafforzare presenza, ascolto e lucidità decisionale anche sotto pressione
- Coltivare uno stile di leadership che favorisca benessere, fiducia e ingaggio organizzativo

ARGOMENTI

- Comprendere i contesti volatili, incerti, complessi, ambigui
- Dal consumo alla generazione di energia: trasformare lo stress in motivazione
- Pratiche di sostenibilità personale: equilibrio tra performance e benessere
- Dal sé al team: come lo stress si contagia (e come trasformarlo)
- La leadership energetica: prendere decisioni efficaci in condizioni di ambiguità
- Dal singolo al sistema: come contribuire a contesti di lavoro vitali e sostenibili



TEMPO E RISORSE DELLA LEADERSHIP

Decidere tra vincoli, urgenze e priorità che cambiano

Il corso affronta le sfide dei leader chiamati a gestire tempo, attenzione e risorse umane in scenari caratterizzati da richieste crescenti e priorità in continuo mutamento.

L'attenzione è rivolta sia agli strumenti operativi di gestione del tempo e delle attività, sia alle qualità interiori da allenare per non farsi guidare solo dall'urgenza.

L'obiettivo è passare da una leadership reattiva, centrata sull'emergenza, a una leadership proattiva capace di scelte consapevoli, negoziazione e protezione delle energie di persone e team.

DURATA

Workshop di 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI

Manager di tutti i generi di linea o di staff.

OBIETTIVI

- Leggere l'impatto di carico di lavoro, urgenze e cambi di rotta sulla qualità della leadership
- Distinguere tra urgenza percepita, urgenza reale e priorità strategiche
- Sviluppare modalità di gestione del tempo e delle risorse che integrino risultati e benessere delle persone
- Rafforzare la capacità di delega, di redistribuzione del carico e di gestione delle aspettative degli stakeholder
- Individuare le principali trappole personali (iper-controllo, iper-disponibilità, multitasking difensivo) e impostare strategie per superarle

ARGOMENTI

- Il tempo del leader: tempo, attenzione e risorse come "materia prima" della leadership
- Priorità che cambiano: dare coerenza alle scelte in contesti in movimento
- Lettura delle attività: urgenza, importanza, impatto su team, clienti e benessere
- Imparare a delegare per far crescere le persone
- Conversazioni chiave per negoziare priorità e riallineare obiettivi con capi e stakeholder
- Micro-pratiche di leadership per proteggere focus, qualità del lavoro e energia dei team



LE CO-INTELLIGENZE DELLA LEADERSHIP

Dal ricambio al mentoring intergenerazionale

Anche la leadership può diventare un luogo di incontro tra intelligenze, generazioni, competenze e visioni differenti: uno spazio in cui la pluralità può aiutare a preservare il patrimonio dei senior, tenere in conto l'AGEING e trasformare sfide come il tecnostress in occasioni di collaborazione e apprendimento reciproco.

Oggi in azienda convivono quattro generazioni portatrici di linguaggi professionali e stili di comunicazione diverse: tutte distanze che possono essere amplificate dall'accelerazione tecnologica.

Lavorare sull'intergenerazionalità significa, quindi, lavorare sull'interculturalità: quando queste culture si incontrano senza strumenti, il rischio è di interpretare le differenze come mancanze (di motivazione, di rispetto, di competenza), generando fraintendimenti e frizioni.

Quando invece vengono riconosciute e messe in dialogo, diventano una risorsa potente per innovare, apprendere e rendere il lavoro più sostenibile per tutti.

Il corso proposto aiuta i partecipanti e le partecipanti a costruire un terreno comune per imparare a decodificare i codici impliciti delle diverse generazioni, scambiarsi in modo intenzionale pratiche comunicative e strategie, negoziare priorità e aspettative e trasformare le differenze in co-intelligenze.

Lo strumento chiave sarà il mentoring e reverse mentoring, utilizzati come ponte per mettere a fattor comune esperienza e know-how, competenze digitali e nuove prospettive, creando connessioni stabili e generative tra persone e team.

DURATA – Workshop 7 ore on line o in presenza divisibili in due mezze giornate

DESTINATARI– Manager di tutti i generi di linea o di staff. – Persone in ruoli di progetto e di coordinamento, specialisti e figure chiave nello scambio di competenze – Team che vogliono attivare (o rilanciare) mentoring/reverse mentoring per trasferimento di know-how e cultura organizzativa.

OBIETTIVI

- Leggere le differenze generazionali come differenze culturali (valori, aspettative, linguaggio, norme implicite).
- Individuare e superare stereotipi e bias legati alle diverse tipologie di intelligenza presenti in azienda
- Progettare o contribuire a iniziative di mentoring intergenerazionale e reverse mentoring
- Valorizzare le competenze dei giovani (digitale, nuovi linguaggi, AI) e dei senior (esperienza, visione, relazioni) in una logica di reciproco riconoscimento

ARGOMENTI

- Le età della leadership oggi: un problema di intelligenza interculturale
- Bias e narrazioni delle diverse intelligenze: laboratorio su casi reali (stesso problema, quattro interpretazioni?)
- Mentoring intergenerazionale e reverse mentoring: modelli possibili, ruoli, patti di collaborazione
- Knowledge transfer quando non esistono passaggi diretti: affiancamenti, job shadowing, comunità di pratica, AI come ostacolo o opportunità
- Giovani, senior e digital: utilizzo delle competenze di tutti/e per ridurre tecnostress e potenziare l'innovazione
- Skill pratiche per far funzionare lo scambio (gestione degli stereotipi e dei micro conflitti, negoziazione di aspettative e cultura del feedback)





Direttrice scientifica e docente

Rossella Cardinale

Laureata in **diritto del lavoro** con tesi su Pari opportunità e azioni positive, dopo aver maturato **un'esperienza aziendale manageriale ultra ventennale** nel campo dell'editoria e della formazione giuridica ha ridisegnato la sua seconda vita professionale, **formandosi specificamente sul tema culture e parità di genere**.

Dal 2016 collabora, in rete con altri professionisti, come **consulente** HR sui temi del wellbeing, diversity&inclusion, **soft-skills trainer e facilitatrice** con aziende, associazioni e scuole dove tiene corsi di formazione sulle competenze legate a **intelligenza emotiva** ed **empowerment**.

Ha tradotto la sua esperienza in 4 progetti di formazione manageriale volti a valorizzare la leadership inclusiva e a sostenere la parità di genere di cui è ideatrice e Direttrice scientifica. È **counselor professionista** iscritta ad Assocounseling con focus particolare su **upskilling e reskilling** per manager in transizione.

È formata come **facilitatrice per la gestione collaborativa dei conflitti**, collabora ed è stata per due mandati membro del Comitato scientifico di AIADC - l'Associazione professionisti collaborativi per promuovere un nuovo modello di gestione cooperativa dei conflitti, tema su cui ha pubblicato il libro M. Sala, R. Cardinale, CONFLITTI (Nella coppia tra fratelli in azienda), Conversazioni tra un avvocato e una counselor, 2021. Ha fondato con altri colleghi in AIDP Lombardia il Gruppo Art&Management per esplorare e codificare le best practices sulle intersezioni tra arti e management. È consigliera AIDP Lombardia e referente regionale Area Inclusione nazionale AIDP.

E' autrice di diversi **articoli e pubblicazioni** (www.rossellacardinale.net), tra cui S. Citterio, R. Cardinale, THE HEALING HOME (La casa che cura), 7 passi per trasformare la tua casa e la tua vita, Eifis Editore, 2021 e del saggio Dal Tu al Noi: pratica della cura delle relazioni e processi di cambiamento per le persone e le organizzazioni, in La cura della relazione e la relazione di cura. Dialogo fra giuristi, medici e psicoterapeuti, a cura di A. Maniaci (Pisa, 2023).

È stata Professoressa a contratto dall'anno 2022-2023 presso l'Università Cattolica di Brescia, Facoltà di Psicologia su Competenze per l'inserimento nel Mondo del lavoro.

LE NOSTRE CERTIFICAZIONI



Dal 2014 ISPER è accreditato presso la Regione Piemonte per la Formazione continua



La prima Academy italiana HR Certificata ISO 29993 e 29994



ISPER è una delle prime aziende italiane ad aver conseguito la certificazione per la parità di genere e l'inclusione, in base alla nuova prassi di riferimento UNI/PdR 125:2022.



CONTATTI



011.66.47.803



isper@isper.org



Corso Dante 124/A Torino



www.isper.org

