

# Manifesto del Manager Formatore

*Il Decalogo — 10 caratteri distintivi e identitari*

---

## PREMESSA

## Il contesto che ci interroga

Trasformazione digitale ed ecologica, intelligenza artificiale e nuovi equilibri geopolitici stanno ridefinendo con rapidità mercati, modelli organizzativi e competenze.

*Il cambiamento non è più una fase transitoria, ma la condizione strutturale in cui persone e organizzazioni operano ogni giorno.*

In questo scenario, l'apprendimento continuo nel lavoro diventa responsabilità strategica dei gruppi dirigenti aziendali. Il "manager formatore" diviene l'attore chiave del processo di trasformazione.

## I 10 caratteri del Manager Formatore

**01**

Rende leggibile e dà senso  
al cambiamento

**02**

Riconosce le competenze  
come vantaggio competitivo

**03**

Considera lo sviluppo delle  
persone la leva chiave delle  
politiche HRM

**04**

Trasforma l'esperienza in  
apprendimento

**05**

Crea un contesto favorevole  
all'innovazione e  
all'apprendimento continuo

**06**

Allena attraverso il fare

**07**

Governa l'intelligenza  
aumentata del team

**08**

Considera la formazione il  
momento chiave del suo  
sviluppo personale

**09**

Costruisce ambienti  
psicologicamente sicuri

**10**

È un nodo chiave  
dell'ecosistema di  
apprendimento aziendale



PERCHÉ

## Rende leggibile e dà senso al cambiamento

In un contesto di trasformazione continua, aiuta i collaboratori a comprendere non solo “cosa fare”, ma anche le ragioni più complessive sul “perché farlo”. Costruisce visione, orientamento e significati condivisi.



## Riconosce le competenze come vantaggio competitivo

Le competenze si consolidano e si trasformano in capacità concrete di creazione di valore. Ciò che distingue un'organizzazione è la capacità di sviluppare, integrare e rinnovare continuamente le competenze delle persone.



CHI

## Considera lo sviluppo delle persone la leva chiave delle politiche HRM

---

Valuta la crescita dei collaboratori come attività prioritaria e la riconosce come una delle leve più efficaci per sostenere performance, innovazione ed engagement nel tempo.



COME

## Trasforma l'esperienza in apprendimento

Sa cogliere il valore formativo di ogni esperienza, aiutando le persone a riflettere su ciò che accade, traducendo l'esperienza in competenze utili, trasferibili e spendibili nel contesto di lavoro.



DOVE

## Crea un contesto favorevole all'innovazione e all'apprendimento continuo

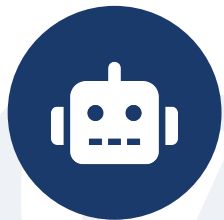
È un architetto e facilitatore di un ambiente sociale ed organizzativo favorevole all'apprendimento, consapevole che la capacità di apprendere ad apprendere è un elemento chiave del vantaggio competitivo.



COME

## Allena attraverso il fare

Attiva progetti sfidanti, responsabilità progressive e situazioni complesse come occasioni concrete di apprendimento. Integra sviluppo e performance nel flusso quotidiano del lavoro.



COME

## Governa l'intelligenza aumentata del team

È il regista dell'intelligenza aumentata del proprio team, valorizzando la tecnologia come leva di apprendimento. Usa dati, strumenti digitali e intelligenza artificiale per accelerare la crescita delle competenze.



CHI

## Considera la formazione il momento chiave del suo sviluppo personale

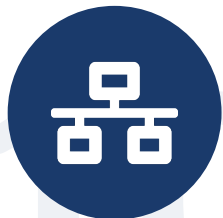
Si forma regolarmente: riflette, cerca feedback, rilegge le proprie decisioni, osserva i cambiamenti di contesto. Il suo processo di apprendimento continuo rafforza l'autorevolezza del ruolo.



## Costruisce ambienti psicologicamente sicuri

---

Riconosce nell'errore una delle fonti più efficaci di apprendimento, creando un clima di fiducia per favorire autonomia e innovazione. Comunica in maniera chiara, rafforzando consapevolezza e capacità di miglioramento.



DOVE

## È un nodo chiave dell'ecosistema di apprendimento aziendale

Opera all'interno di un ecosistema composto da piattaforme digitali, academy, partner esterni e sistemi di intelligenza artificiale. Aiuta l'organizzazione a vivere nell'ecosistema senza perdere il proprio vantaggio distintivo.

# Il Manager Formatore è già tra noi.

*Riconoscerlo, valorizzarlo e sostenerlo è la sfida  
dei gruppi dirigenti e delle politiche HRM.*