

IMPRESA VIVA 2026

Smart training
per un mondo
che cambia

- p. 02 Visione
- p. 04 Digital training
- p. 25 Team building live
- p. 34 Assessment & Coaching

modelli di 
comunicazione
ISTITUTO DI INTELLIGENZA SISTEMICA



LA NOSTRA VISIONE PER UN MONDO CHE CAMBIA

Ci stiamo sempre più rendendo conto di essere immersi in un mondo BANI, che altro non è se non un **sistema complesso e poco prevedibile** che genera spaesamento, incertezza e stress, amplificate dalla velocità con cui la trasformazione digitale e l'AI stanno rimodellando il nostro modo di stare al mondo. Ancora poche organizzazioni e manager all'avanguardia hanno davvero compreso che molti dei parametri a cui eravamo affezionati semplicemente non funzionano più. E all'orizzonte si affaccia il concetto di antifragilità: il nuovo modo di stare al mondo surfando sulla complessità.

Ma per farlo serve cambiare i parametri di riferimento: in altre parole, cambiare Mindset.

Fare **empowerment** – formazione, team building, coaching o counseling – in questo 2026 avrà senso solo se fatto su questo sfondo: lavorare sul mindset, sull'intelligenza sistemica ed emotiva delle nostre organizzazioni e di noi umani che ci lavoriamo.

Con passione e visione.





DIGITAL TRAINING



Le nostre proposte sono nate digitali, per raggiungere chiunque in qualunque situazione di contesto. Anche se possono essere calibrate in presenza, qualora il contesto lo permettesse.

Il framework di apprendimento segue la modalità naturale con cui l'essere umano – e i team – apprendono veramente:



Per questo motivo, ogni nostra formazione sarà solo minimamente verticale, sfruttando la possibilità delle piattaforme di rendere l'apprendimento interattivo. Vi saranno slot di 2-3 ore d'aula collettiva e «compiti» da svolgere fra una sessione e l'altra, con possibilità di help desk via chat e successivo feedback e debriefing d'aula. Il tempo da dedicare ai singoli corsi può essere concordato, in funzione degli obiettivi e delle risorse da mettere in campo. Ognuno dei temi trattati può venir svolto anche in modalità in presenza

1

5

1

INTELLIGENZA SISTEMICA PER IL MANAGEMENT

Il Mindset per affrontare la complessità

OBIETTIVI

Acquisire una visione capace di connettere, gestire e dare senso a scenari sempre più complessi e turbolenti; conoscere le regole sistemiche per la visione strategica, la resilienza organizzativa, la governance della complessità

CONTENUTI

L'azienda come organismo: un nuovo ruolo per il manager

Come descrivere il funzionamento di un sistema complesso, le posizioni percettive di sistema

Superare le logiche lineari causa-effetto

Dalla resilienza all'antifragilità

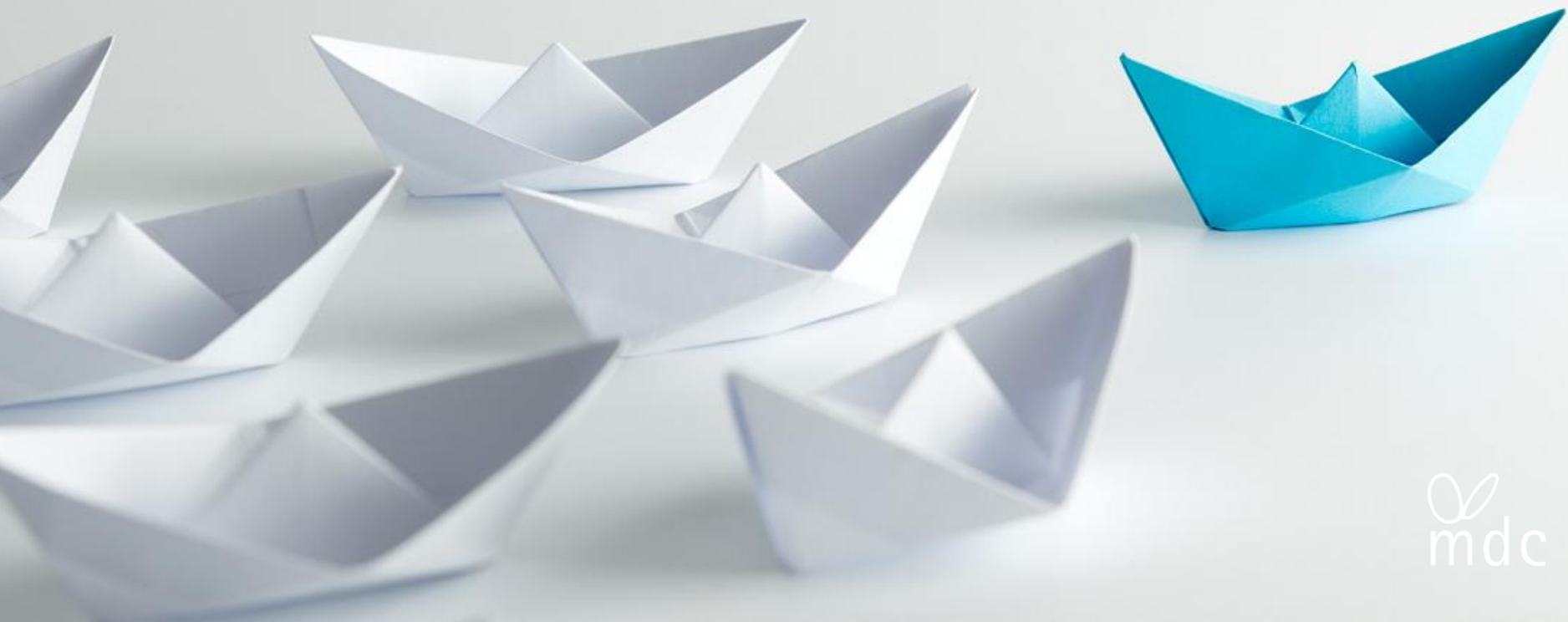
Come agire nei contesti turbolenti

Costruire un mindset adatto a «surfare» la complessità

DESTINATARI

Manager, dirigenti, imprenditori

2



2

SMART LEADERSHIP

Una guida al cambiamento per il middle management

OBIETTIVI

Apprendere uno stile di leadership idoneo al nuovo contesto dominato dall'incertezza, dal cambiamento continuo, da relazioni a distanza. Si allena un nuovo mindset in cui diventare un manager capace di supportare e motivare il team come un Coach e di gestire le pressioni che arrivano dall'alto e dal basso.

CONTENUTI

Come uscire dalla cornice del controllo diretto

Intelligenza emotiva e relazionale

Il Leader come Coach

Come impostare coi collaboratori il nuovo modo di lavorare

Come dare senso al lavoro

Tecniche per dare un feedback veramente costruttivo

DESTINATARI

Manager intermedi e Team leader

3



3

L'ARTE DI DECIDERE

Scoprire e affinare i propri criteri decisionali

OBIETTIVI

Offrire strumenti per orientarsi nel nuovo framework del decision making in un contesto complesso e dinamico

CONTENUTI

Il dramma della scelta razionale

Le trappole dei Bias Cognitivi

Il Two System View mentale

Euristiche decisionali: quando funzionano e quando no

Situational Awareness

Decidere nei contesti incerti e turbolenti

DESTINATARI

Dirigenti, manager e in generale ogni professionista

4



4

INTELLIGENZA EMOTIVA

Le emozioni come driver energetico

OBIETTIVI

Sviluppare la capacità di riconoscere, gestire e rigiocare le proprie emozioni per sfruttarle in funzione dei propri obiettivi; riconoscere le emozioni altrui per cementare la relazione e creare guida emotiva

CONTENUTI

L'intelligenza emotiva da D.Goleman a L. Feldman Barrett

La struttura delle Emozioni e degli Stati emotivi: il modello di David Gordon

Tecniche per gestire i propri Stati emotivi indesiderati

Gli ancoraggi: come innescare gli stati emotivi funzionali al cambiamento, al benessere e alla motivazione

DESTINATARI

Chiunque

5



5

CIÒ CHE VALE DAVVERO

I valori per sé e per il team

OBIETTIVI

Comprendere la funzione dei valori personali e organizzativi, prenderne contatto e impiegarli come criteri generali di validità nelle decisioni e nel formulare obiettivi

CONTENUTI

Come elicitare i valori nel proprio personal storytelling

Dare senso alla propria identità professionale: valori e missione

Riconoscere il dominio operativo di ogni valore

Derivare una leadership efficace dai propri valori

Le regole sistemiche di ogni team e il ruolo dei valori per la tenuta e l'allineamento

Come elicitare i valori comuni del team e collegarli con le azioni

SMARTizzare l'obiettivo usando i valori

DESTINATARI

Manager, imprenditori, team e project leader

6



6

DIGITAL MINDSET

Leggere, accompagnare e accelerare l'adozione del digitale

OBIETTIVI

Riconoscere le dinamiche individuali, di team e organizzative che ostacolano l'introduzione di soluzioni innovative in azienda, per creare interventi individuali e collettivi di approccio al cambiamento.

CONTENUTI

Come funziona il cervello di fronte al cambiamento: l'ingegneria del pensiero applicata all'innovazione

La geografia del Digital Mindset: come si forma l'atteggiamento verso il digitale

I 5 profili cognitivi e gli algoritmi mentali

Strategie di influenzamento e relazione

DESTINATARI

Team leader e manager alla guida del cambiamento tecnologico

Sales e PM lato Offerta IT

7



Metafore per cambiare, storie per creare senso e appartenenza

OBIETTIVI

Apprendere i meccanismi e gli strumenti della comunicazione metaforica, esercitare uno stile indiretto nella comunicazione. Apprendere come coinvolgere l'interlocutore in una cornice narrativa, conoscere le regole per trasformare in narrazione di diversi tipi di contenuto

CONTENUTI

La metafora come modello e strategia per il cambiamento (David Gordon)

Inventare metafore: rappresentare la realtà sperimentando l'uso dei canali sensoriali

La struttura del linguaggio narrativo e le dimensioni di una storia efficace

Il viaggio dell'eroe: le tappe per costruire una narrazione affascinante

Costruire storie di cambiamento sistemico

DESTINATARI

Chi vuole migliorare la propria efficacia comunicativa con la scoperta di linguaggi suggestivi.

Funzioni di leadership o di marketing, comunicazione e commerciale. Lavoro sui team.



8

PNL HARD NEGOTIATION

Persuasione e negoziazione per influenzare le scelte in un'ottica win win

OBIETTIVI

Apprendere le tecniche di comunicazione persuasiva. Analizzare situazioni di negoziazione verticale e orizzontale per gestire efficacemente progetti complessi

CONTENUTI

Le strutture del linguaggio persuasivo da Milton Erickson a Robert Cialdini

I fattori chiave negoziali: relazione, potere negoziale, campo negoziale, tempo

Il ricalco dei criteri

La negoziazione Win Win, dalla competizione all'accordo

DESTINATARI

Chi vuole migliorare la propria efficacia nella comunicazione, nella mediazione e nella negoziazione con i superiori, i colleghi e i collaboratori

9



9

GENDER EQUITY

Comunicare la parità di genere

OBIETTIVI

Aumentare la consapevolezza degli stereotipi e dei pregiudizi di genere nella comunicazione

CONTENUTI

Gli schemi linguistici della sopraffazione di genere: Robin Lakoff

I presupposti relazionali

Spunti dalla CNV: linguaggio sciacallo vs linguaggio giraffa

DESTINATARI

Chi desidera lavorare sulla propria comunicazione in qualunque ruolo aziendale

10

10

ONLINE PUBLIC SPEAKING

Bucare lo schermo

OBIETTIVI

Imparare ad essere efficaci in speech svolti online, diventare confident con il mezzo e sfruttare gli accorgimenti tecnologici, progettare un discorso che crei attenzione e coinvolgimento, utilizzare tecniche attoriali di gestione dell'emotività e della voce

CONTENUTI

Il public speaking online: strumenti e setting

Tecniche attoriali di gestione emotiva

Tecniche televisive di utilizzo dell'immagine e della voce

Elementi di progettazione di uno speech coinvolgente

DESTINATARI

Chiunque voglia migliorare la capacità di stare in video e parlare ad un pubblico online



TEAM BUILDING

LEGO SERIOUS PLAY

Team building





IL PRINCIPIO ATTIVO

Il principio attivo di LEGO® SERIOUS PLAY® arriva dalle neuroscienze: le mani sono connesse con circa il 70/80% delle nostre cellule cerebrali; stimolando simultaneamente mani e cervello nella costruzione materiale di un artefatto, è possibile sollecitare l'apprendimento, il pensiero creativo, il problem solving, la negoziazione, creando un clima collaborativo e costruendo risultati condivisi. In un team, LSP consente ai partecipanti di creare e poi negoziare le scelte e le proposte strategiche ed operative, in quanto l'uso del LEGO come metafora innesca un processo collaborativo a prescindere dal ruolo, dalle competenze, dalle credenze limitanti e dai presupposti dei partecipanti



COME FUNZIONA

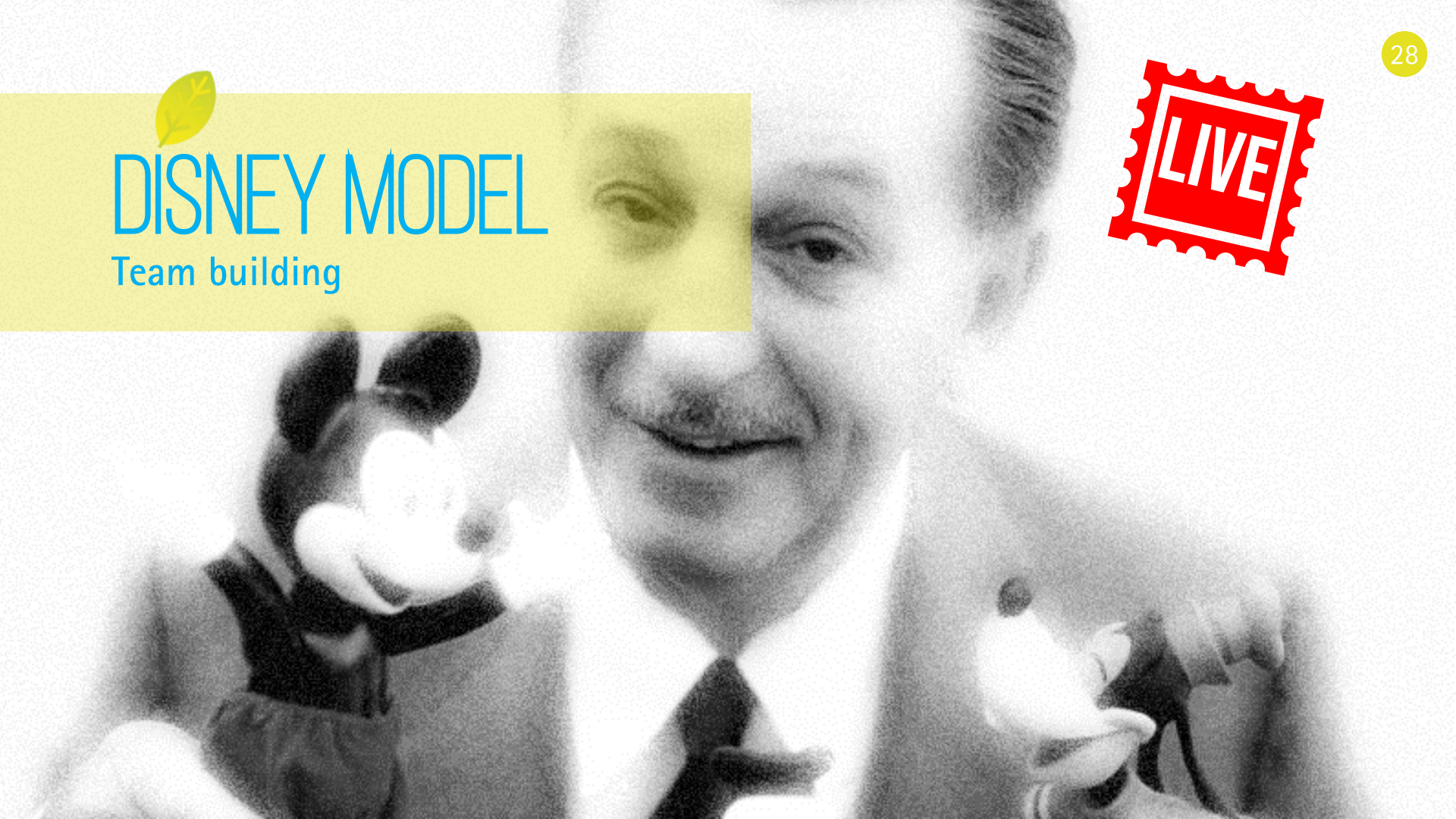
Ogni sessione con il Lego Serious Play stimola la creazione di metafore individuali che convergeranno in una costruzione condivisa sulla vision, gli obiettivi e le strategie (del team, dell'azienda), diventando essa stessa un potente ancoraggio per il futuro.

Durata ideale: 1 giornata



DISNEY MODEL

Team building





IL PRINCIPIO ATTIVO

Il mondo Disney è un immaginario perfetto per aiutare le persone di un team ad aprirsi e conoscersi utilizzando delle metafore di sé. Ma non solo: il personaggio di Walt Disney è stato studiato dalla PNL come una delle figure più geniali e innovatrici nell'industria dell'intrattenimento del 20° secolo, soprattutto nell'aspetto del suo mindset.

Ad esso è stato dato il nome di "Imagineering" (una combinazione delle due parole 'imagination' e 'engineering') grazie al quale era in grado di trasformare i suoi sogni e le sue visioni in realtà seguendo tre prospettive differenti: quella del Sognatore, del Realizzatore e del Critico.



COME FUNZIONA

Ciascun partecipante del team ha la possibilità di immedesimarsi nella postura che risponde meglio alle proprie caratteristiche (i cosiddetti Metaprogrammi cognitivi) per esplorarne potenzialità e limiti e per condividerla con i colleghi, creando un clima di valorizzazione del sistema. Questo modello, una volta condiviso, sarà uno strumento utile sia a livello individuale sia collettivo, per fare brainstorming, ottimizzare la pianificazione di un progetto, rendere efficace il raggiungimento di un obiettivo, superare una fase di stallo. L'integrazione con la struttura dello storytelling permette inoltre di entrare in una logica di sistema, attraverso cui costruire l'identità attuale e desiderata del team, allineando i partecipanti ad un miglioramento continuo.

Durata: da ½ giornata a 1 giornata



FLOWER DESIGN

Team building



IL PRINCIPIO ATTIVO

I fiori sono vivi e hanno una caratteristiche sensoriali evidenti: profumo, colori e consistenza consentono una piena «immedesimazione» e trasposizione metaforica di sé. Non funzionano come macchine e possono essere combinati fra di loro rispettandone – nel profondo – la natura. Più facilmente assomigliano a noi esseri umani e la suggestione che offrono è molto potente.

I modelli teorici che fanno da sfondo sono i Livelli Logici di Robert Dilts e l'approccio sistemico di Gregory Bateson, che non a caso scrisse il saggio «Mente e natura», in cui la connessione fra esseri umani e sistema trova la sua massima rispondenza.



COME FUNZIONA

I partecipanti, come singoli e come gruppo, co-creano il mondo metaforico che li rappresenta attraverso un design floreale multi-sensoriale, che viene decodificato per fare emergere nuove consapevolezze. Sotto la guida di una trainer e di una flower designer, vengono condotti nella creazione di composizioni floreali (con fiori veri) che li rappresentino e che rappresentino i loro gruppi di lavoro.

Ad ogni "atto creativo" segue un accurato debriefing che riconduce alla realtà aziendale e alle dinamiche relazionali. Alla fine del laboratorio ognuno porta a casa, anche nel concreto, il frutto del suo lavoro, che diventa una potente àncora per il futuro.

Durata: 1 giornata

teatro d'impresa



TEATRO D'IMPRESA

IL PRINCIPIO ATTIVO

E' il modo più interattivo per fare formazione: la metafora del teatro applicata al sistema-azienda coinvolge i partecipanti in un gioco protetto, fra emozioni e sperimentazione. Così facendo si possono esplorare, scoprire e potenziare skill di relazione interpersonale in un clima di collaborazione e di condivisione.

COME FUNZIONA

Psico-Comedy è un format leggero e snello, ideale anche per ricorrenze o convention aziendali. Si lavora sull'umorismo e l'improvvisazione per creare sketch comici, che affondano le loro radici in situazioni tipiche legate al team e al mondo lavorativo. A seconda della numerosità del gruppo, si utilizzeranno più trainer/attori che prepareranno i singoli sottogruppi e li guideranno in una rappresentazione collettiva, seguita da un debriefing sui temi emersi

ASSESSMENT PER IL COACHING



ASSESSMENT INTELLIGENZA EMOTIVA



Partiamo da un focus sull'intelligenza emotiva: il metodo Six Seconds è la base di partenza per fotografare in modo semplice e preciso i propri stili emotivi legati alla dimensione dello sviluppo e della leadership.

Il questionario può essere elaborato per approfondire l'area dello sviluppo personale e delle capacità (Development Model Report) oppure per individuare le aree di forza e i punti di miglioramento nell'esercizio della leadership (Leadership Model Report).

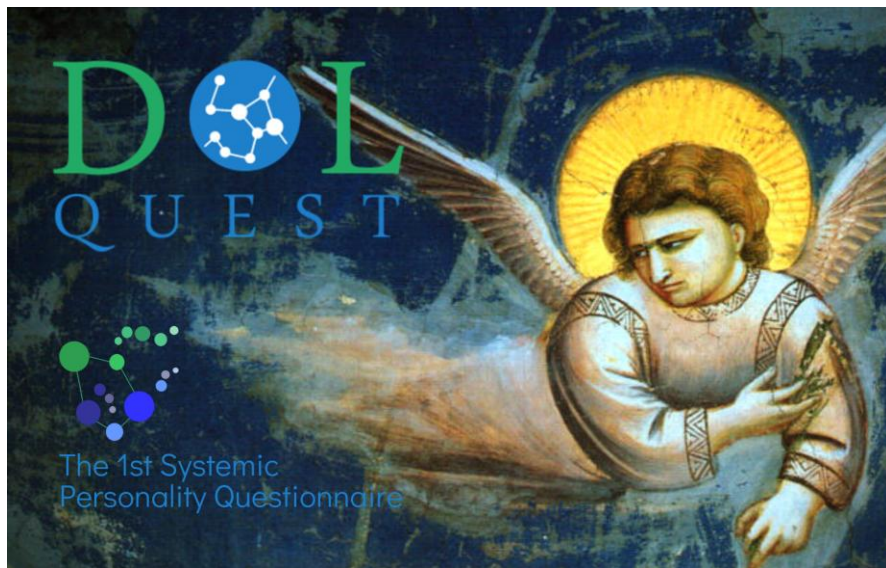
Dopo aver compilato un questionario online, viene elaborato un Report grafico molto intuitivo, la cui restituzione diventa la base per individuare i propri stili emotivi e le proprie aree di lavoro, all'interno di una matrice che si focalizza su self awareness, self management e self leadership.



ASSESSMENT NEURO-SISTEMICO

Dolquest è il primo assessment neuro-sistemico europeo, che mette in luce le caratteristiche attuali e potenziali del singolo all'interno di una visione sistemica.

Non ha l'obiettivo (irraggiungibile) di "stabilire la personalità" di un soggetto, ma di evidenziarne:



- Gli schemi neurali di base con cui si rapporta al mondo
- Le modalità con cui entra in azione e prende decisioni
- I principali criteri di riferimento
- Le risorse che sta usando e quelle che potrebbe mettere in gioco
- Le aree di "blocco" e quelle di "flow"
- I punti di dispersione energetica
- Il potenziale di sviluppo nel momento attuale

Dopo la compilazione di un questionario online, viene stilato un approfondito Report (Integral), la cui restituzione costituisce il primo step di inizio del percorso.

BENESSERE ORGANIZZATIVO



Ruolo e riconoscimento

Chiarezza di compiti, autonomia e feedback ricevuti



Soddisfazione e motivazione nel lavoro

Quanto il lavoro gratifica e valorizza le capacità



Relazioni interpersonali

La qualità delle relazioni e la fiducia nel team



Organizzazione ed efficienza

Processi e risorse che agevolano il lavoro



Crescita professionale

Le prospettive di carriera e apprendimento



Equilibrio vita-lavoro

Il bilanciamento tra lavoro e vita personale

Quando un'organizzazione cura il benessere dell'intero sistema, si crea un clima armonico che abilita il benessere dei singoli, attivando un ciclo virtuoso. Un Benessere Organizzativo insufficiente è invece la premessa di molti problemi diffusi: scarso senso di appartenenza, leadership inefficace, turnover elevato, demotivazione, conflittualità, cybersecurity a rischio.

WeBe Meter® è un questionario che offre una lettura immediata del clima e delle leve di benessere in azienda, con una vista aggregata sul team e uno spaccato individuale.

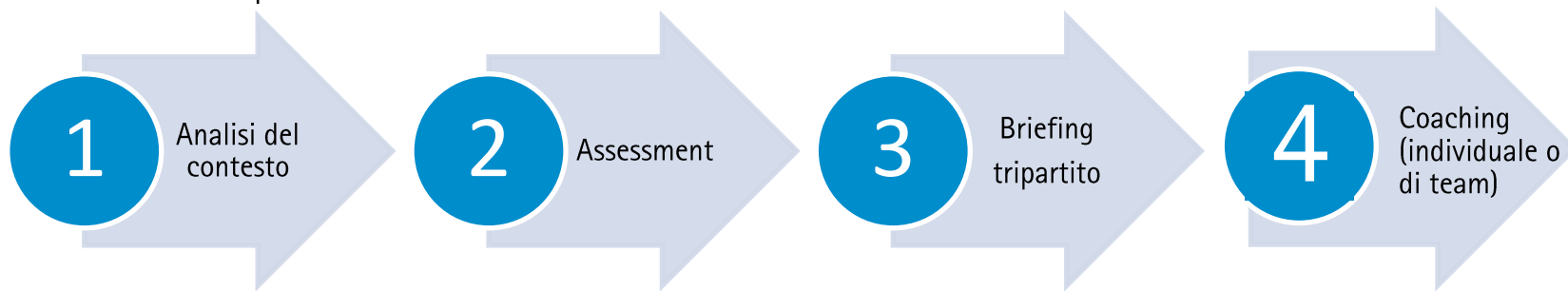


webe
meter

EXECUTIVE & LEADERSHIP COACHING

Spesso, in azienda, alcune risorse per dare il meglio hanno bisogno di percorsi di empowerment individuale non strettamente legati ad obiettivi di performance. E' il momento per creare spazi di ascolto e di riflessione, in cui il singolo abbia la possibilità di riflettere sui propri criteri, i propri valori, il proprio presente e il proprio futuro, riconfigurando i propri «tasselli» interni per attivare nuove energie in un rinnovato clima di benessere.

Questo vale anche nei team, in cui la dimensione sistemica e relazionale svela le dinamiche profonde che ne influenzano le performance: il team coaching lavora sul team come «organismo vivente» unico, per portarlo ad evolvere con consapevolezza.



I nostri coach sono tutti con credenziale ICF, frutto del lavoro all'interno della nostra scuola di Coaching riconosciuta ICF.

Modelli di Comunicazione è una boutique company di Milano che si rivolge tanto agli individui quanto alle organizzazioni con progetti di empowerment e di training sulle Soft Skills.

Il suo cuore è costituito dall'Istituto di Intelligenza Sistemica, che fa attività di ricerca e insegnamento attraverso i percorsi di PNL Sistemica, Counseling e Coaching.

L'attività didattica e di ricerca e l'esperienza sul campo con aziende e organizzazioni si integrano a vicenda sviluppando continuamente il know-how della società.

Contact:

info@modellidicomunicazione.com

www.modellidicomunicazione.com

Tel. 02.47767028

modelli di 
comunicazione
ISTITUTO DI INTELLIGENZA SISTEMICA

Non è una farfalla ma un *Attrattore di Lorenz*. Il nostro logo si ispira alla fonte del Pensiero Sistemico: gli attrattori sono figure misteriose che insorgono dall'apparente caos di equazioni complesse che "attraggono" i comportamenti ricorsivi e ne tratteggiano delle regolarità. Questo avviene sia nei modelli matematici astratti sia in quelli vivi come l'essere umano. La logica lineare a cui siamo abituati diventa allora limitante, si dischiude una nuova intelligenza capace di cogliere il senso del caos creando bellezza: l'Intelligenza sistemica.

