



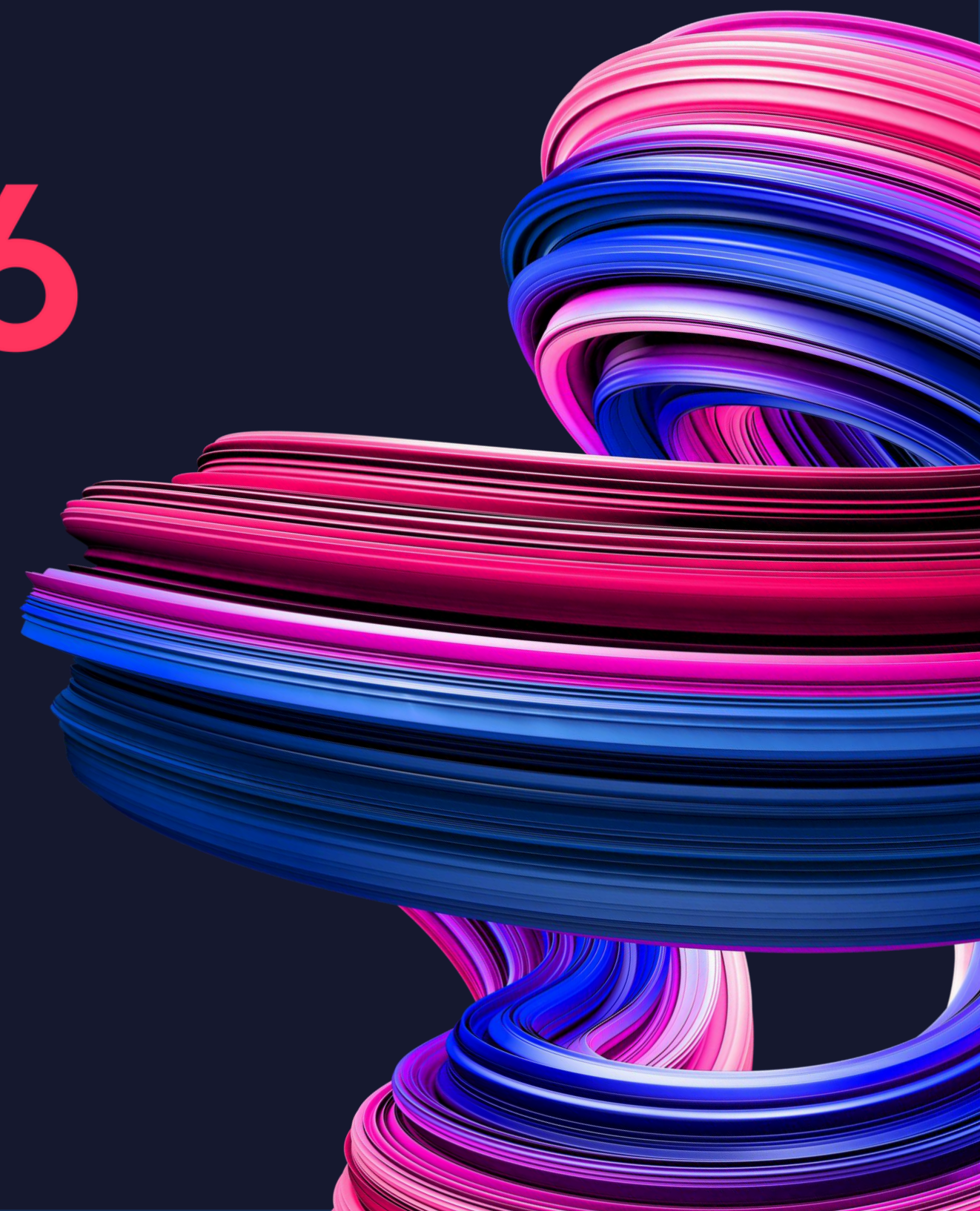
in collaborazione con



ELLECUBICA
Coaching & Training

Visionar**IA** 2026

Leader che leggono il futuro.
Aziende che lo costruiscono.



Visionar**IA** 2026



DIVIMAST
CREATING STRATEGIC LINKS

in collaborazione con

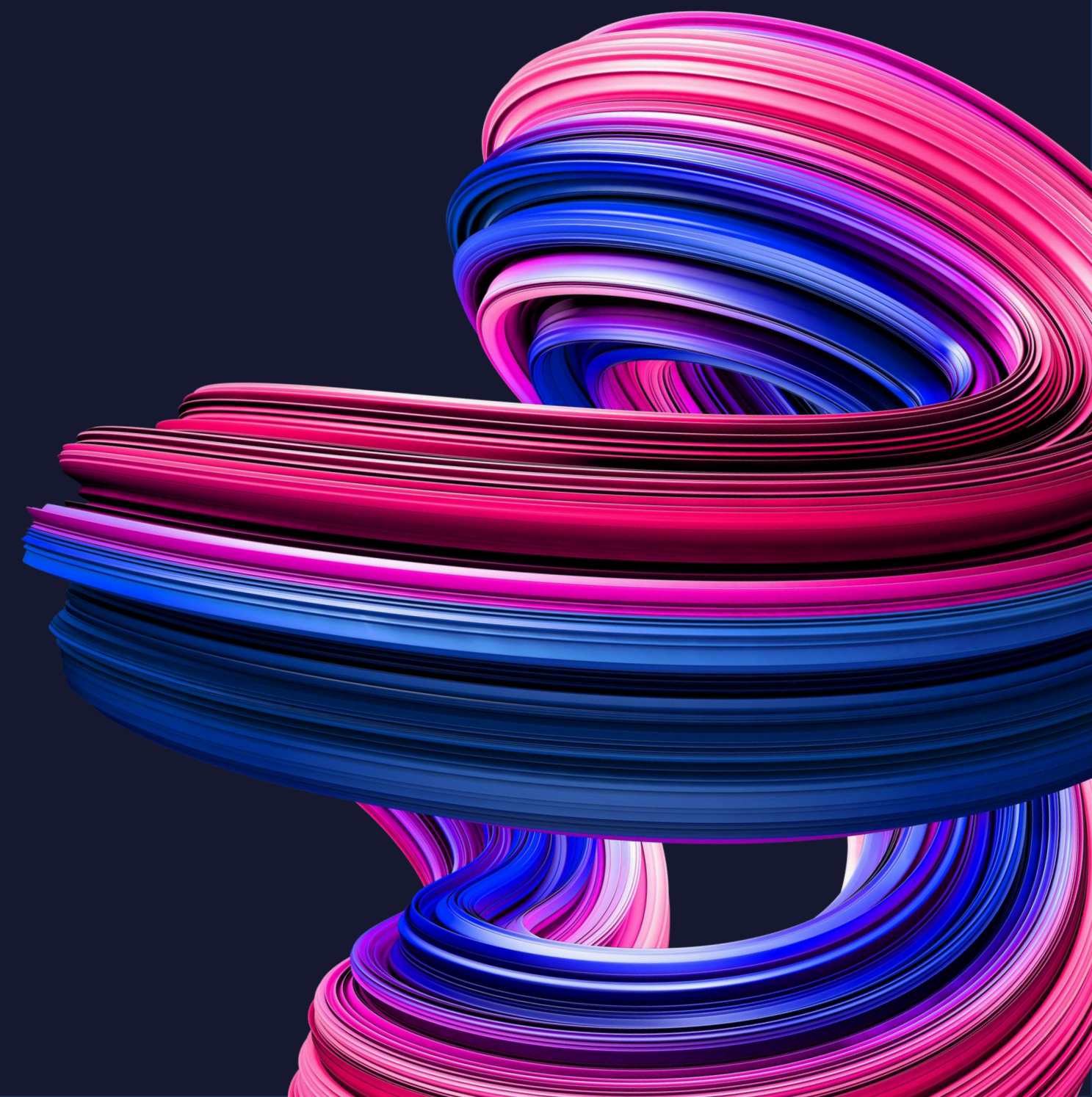


ELLECUBICA
Coaching & Training

Leadership Visionar**IA**

Laura Zanerini

*Business Coach accreditata
@Ellecubica*



Leadership visionaria: non è vedere il futuro. È renderlo possibile.

Aggiungere software non ti rende **leader**.

Integrare **tecnologia, persone e processi** → **Sì**

Perché oggi la tecnologia non basta?

- oltre il 70% dei progetti di trasformazione digitale fallisce
- il problema non è tecnico → è umano e organizzativo
- **tool nuovi + mindset vecchio = complessità**

**La tecnologia accelera.
Ma amplifica ciò che già esiste.**



Cosa significa davvero leadership visionaria

Un leader visionario:

- vede connessioni prima degli altri
- traduce complessità in direzione
- rende le persone capaci di sostenere il cambiamento

Non è
intuizione.
È integrazione.



Performance = potenziale - interferenze (Timothy Gallwey)



- potenziale → tecnologia, AI, dati, strumenti
- interferenze → paura, resistenza, silos, processi

Il leader visionario riduce le interferenze

Quattro azioni concrete

- connette (**persone ↔ tecnologia ↔ strategia**)
- semplifica (**toglie complessità inutile**)
- attiva (**coinvolge le persone**)
- traduce (**tool AI → valore business**)

Il vero errore: promuovere senza preparare

- si diventa leader per anzianità
- o perché si è ottimi tecnici
- ma senza competenze relazionali

**Essere bravo nel fare ≠ essere
capace di far fare**

La variabile invisibile: la coachability

Non tutti sono pronti a cambiare.

E non tutti sono pronti a guidare altri nel cambiamento.

Coachability = predisposizione a lavorare su di sé

...

Cosa misuriamo davvero

- responsabilità
- apertura al feedback
- autonomia
- consapevolezza
- intenzione di sviluppo

Senza coachability, nessuna leadership funziona

Tecnologia + bassa coachability = fallimento

- strumenti avanzati
- processi nuovi
- persone non pronte

- resistenza
- uso superficiale
- ritorno al vecchio



Perché la leadership non funziona

1. promuovere per anzianità o competenza tecnica
2. introdurre strumenti senza lavorare sul mindset
3. confondere controllo con leadership
4. pensare che basti comunicare per attivare
5. evitare il lavoro su di sé

**Il problema non è la strategia.
È chi la deve mettere a terra.**

Cosa succede quando la leadership cambia davvero

- +35% chiarezza sugli obiettivi
- +28% delega efficace
- -22% tempo perso in riunioni
- +40% responsabilità nel team

**Non solo migliori le persone.
Migliori anche il modo in cui lavorano insieme.**



Cosa dice la ricerca sulla leadership

- solo il 10–15% dei leader guida davvero il cambiamento
- il 70% dei fallimenti strategici è legato alla leadership
- fino a 2,5x performance con leadership forte

Fonte: Leadership Pipeline Institute

La leadership che blocca vs quella che abilita

PRIMA	DOPO
tecnologia imposta	tecnologia integrata
decisioni lente	decisioni rapide
resistenza	coinvolgimento
silos	collaborazione
overland operativo	focus strategico

Il rischio più grande

pensare di essere già
leader
e smettere di lavorare
su di sè.

...

La leadership non è un ruolo. È una transizione continua:

Passaggi:

- da tecnico a guida
- da controllo a fiducia
- da risposta a domanda
- da operatività a visione

- non “diventi leader” una volta
- lo diventi ogni giorno

La leadership è allenamento, non status!

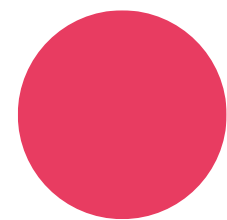
La leadership visionaria

Il leader non osserva il cambiamento.

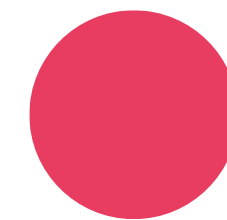
Lo genera.



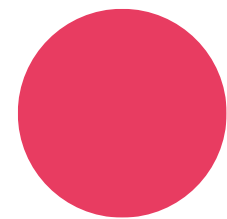
Profilo leader visionario



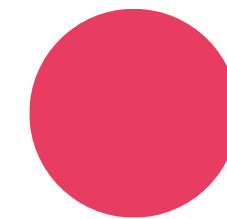
agisce senza aspettare certezza



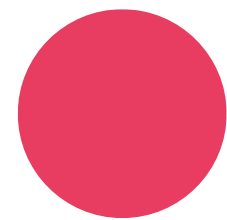
sviluppa autonomia negli altri



si assume
responsabilità



trasforma problemi in dati



usa la tecnologia come
leva

**Oggi non serve unə leader che capisce l'AI.
Serve unə leader che sa cosa farci.**

E soprattutto:
che sa farla funzionare attraverso le
persone.



Chi siamo:

L'eccellenza del nostro metodo è confermata dai numeri.

Siamo formatori, coach e consulenti appassionati: conosciamo le sfide che affrontano imprese, manager, leader e coach.



164

Aziende supportate.

Abbiamo affiancato realtà imprenditoriali di settori e dimensioni diverse, per aiutarle a vederci chiaro e raggiungere i propri obiettivi.



1.059

Manager e leader affiancati.

I professionisti che grazie al nostro supporto hanno sviluppato competenze di leadership autentica e coaching per guidare team ad alte prestazioni.



507

Coach formati.

Oggi, i nostri allievi ispirano e sostengono altre persone nel loro percorso di crescita. Così, è l'intero sistema a beneficiarne.



102

Coach partner di Ellecubica.

Con noi collaborano professionisti certificati che portano quotidianamente il metodo dinamico™ nelle aziende e organizzazioni.



Chi siamo:



Accredia.

Ente italiano che garantisce la conformità dei nostri corsi e percorsi di coaching agli standard internazionali di qualità.



TUV Rheinald.

Certificazione che attesta la conformità dei nostri processi alle normative internazionali in ambito di formazione e coaching.



LEADERSHIP PIPELINE INSTITUTE®

LPI (Leadership Pipeline Institute).

Siamo partner per l'Italia di Leadership Pipeline Institute, l'organizzazione internazionale che ha creato i modelli Leadership Pipeline e Specialist Pipeline. Una metodologia presente in oltre 75 paesi, tradotta in più di 20 lingue, che ha formato migliaia di leader con risultati misurabili e che si basa su ricerca scientifica e applicazioni pratiche per sviluppare leadership efficaci a ogni livello aziendale.

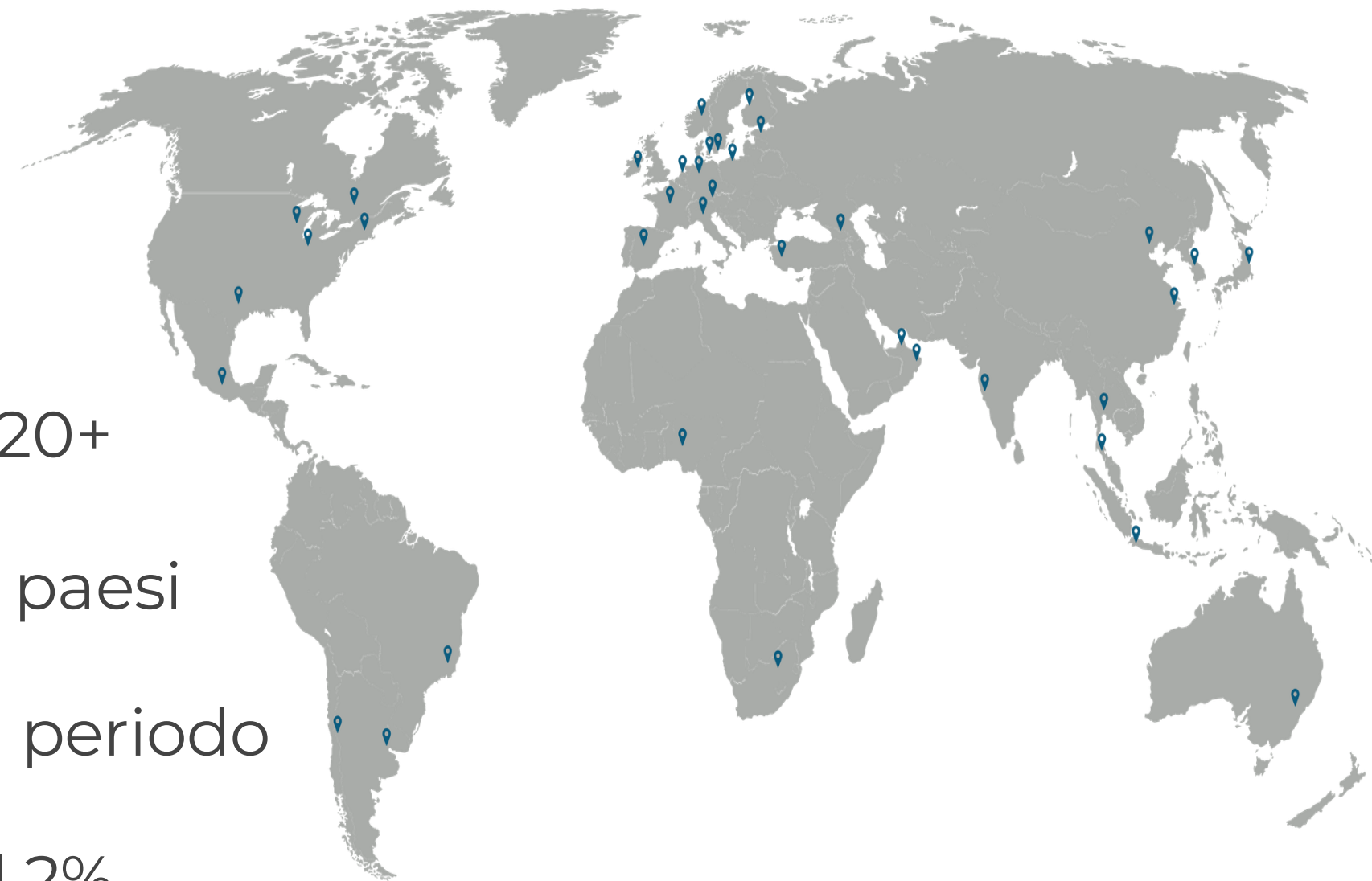


ICF (International Coaching Federation)

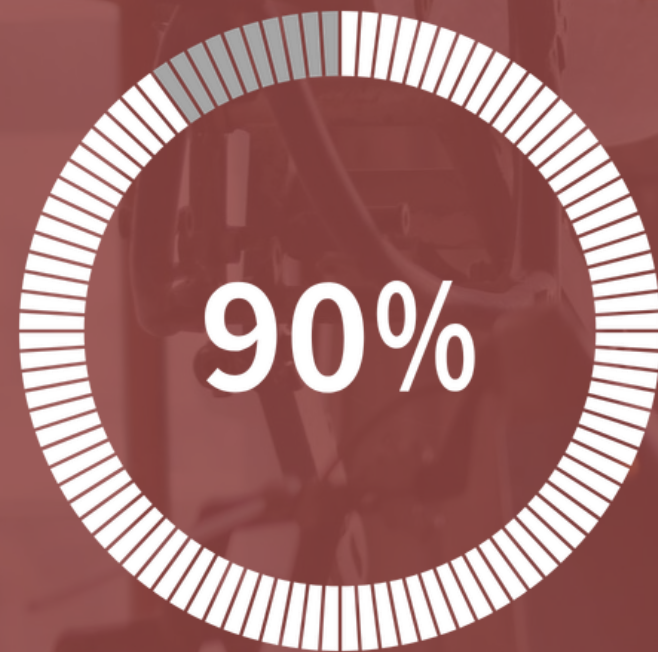
I docenti di Ellecubica sono in possesso di credenziali ACC e MCC di ICF. Il Master in Coaching Dinamico™ è in linea agli standard ICF e permette di associarsi ad ICF tramite procedura portfolio. I percorsi di specializzazione per coach permettono di ottenere crediti di formazione continua riconosciuti tramite procedura portfolio da ICF.

LPI in numeri

- Siamo presenti in oltre 30 paesi
- Consulenti presenti in più di 40 città
- I nostri programmi sono disponibili in 20+ lingue
- Partecipanti ai programmi in più di 75 paesi
- Fidelizzazione dei clienti del 90% in un periodo di 15 anni
- Turnover volontario dei dipendenti del 2% all'anno



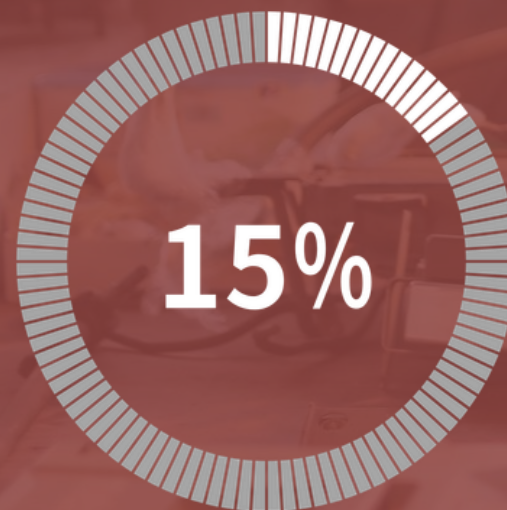
PIÙ DEL



EPPURE...

dei leader di leader afferma che una parte critica del proprio lavoro è responsabilizzare i leader di altri sulle loro performance in ambito leadership.

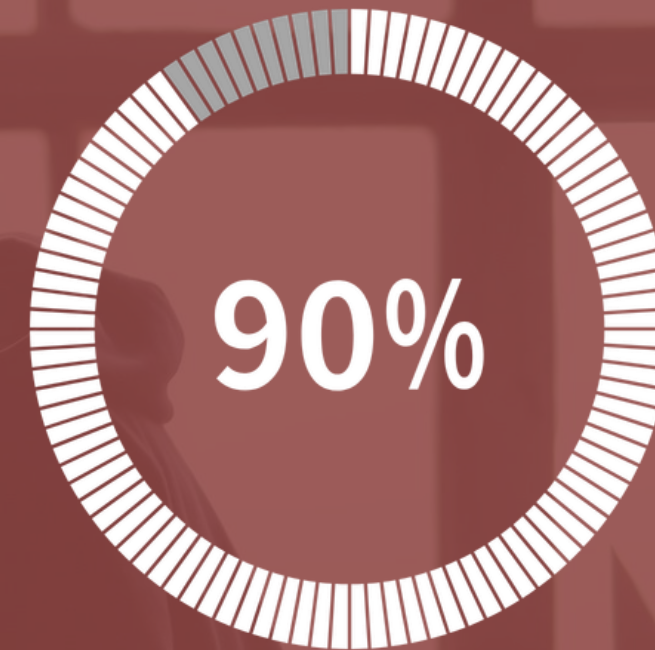
MENO DEL



15%

dei leader di altri sperimenta una reale responsabilizzazione esplicita sulla propria performance di leadership.

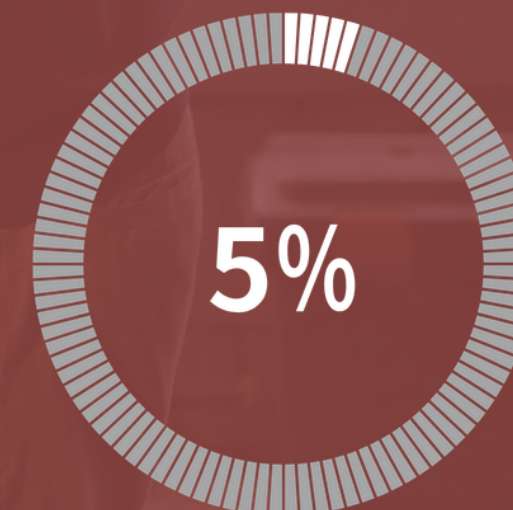
PIÙ DEL



EPPURE...

dei leader ritiene che le persone si sviluppino principalmente sul lavoro, più che tramite programmi formativi.

MENO DEL



5%

dei dipendenti sente di avere un qualsiasi tipo di piano di sviluppo personale strutturato, con obiettivi specifici e misurabili o esempi chiari su come il proprio leader supporterà il loro sviluppo.

MISURIAMO L'IMPATTO DELLA FORMAZIONE

In modo unico nel settore, LPI misura costantemente l'impatto dei programmi di transizione.

Durante un percorso di apprendimento di 3–6 mesi, ogni partecipante **viene misurato in base ai cambiamenti in:**



CONOSCENZA

Il leader ha acquisito e mantenuto le conoscenze necessarie per assumere pienamente il ruolo?



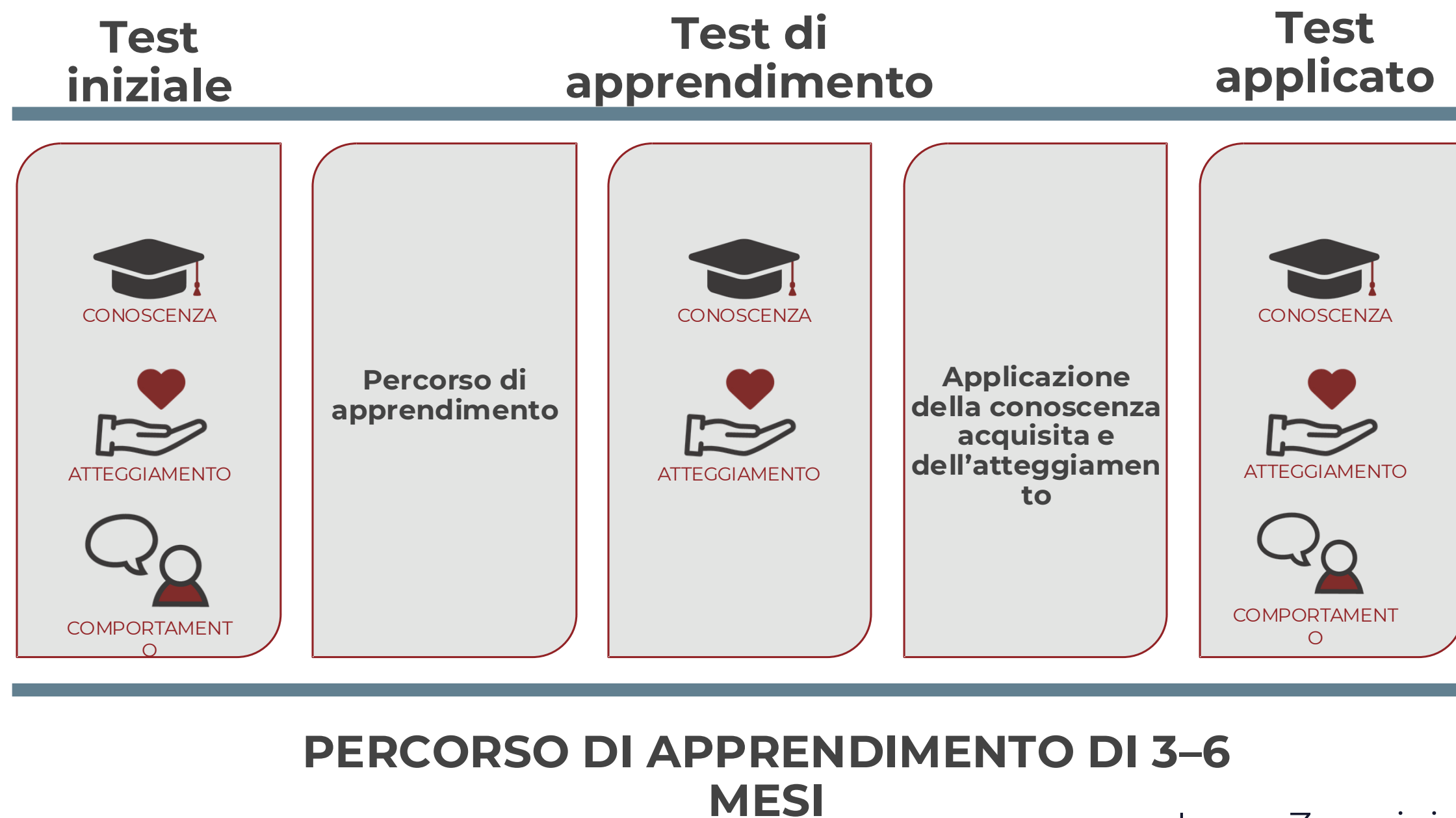
ATTEGGIAMENTO

Il leader ha l'atteggiamento corretto rispetto ai valori del lavoro per operare al livello adeguato?



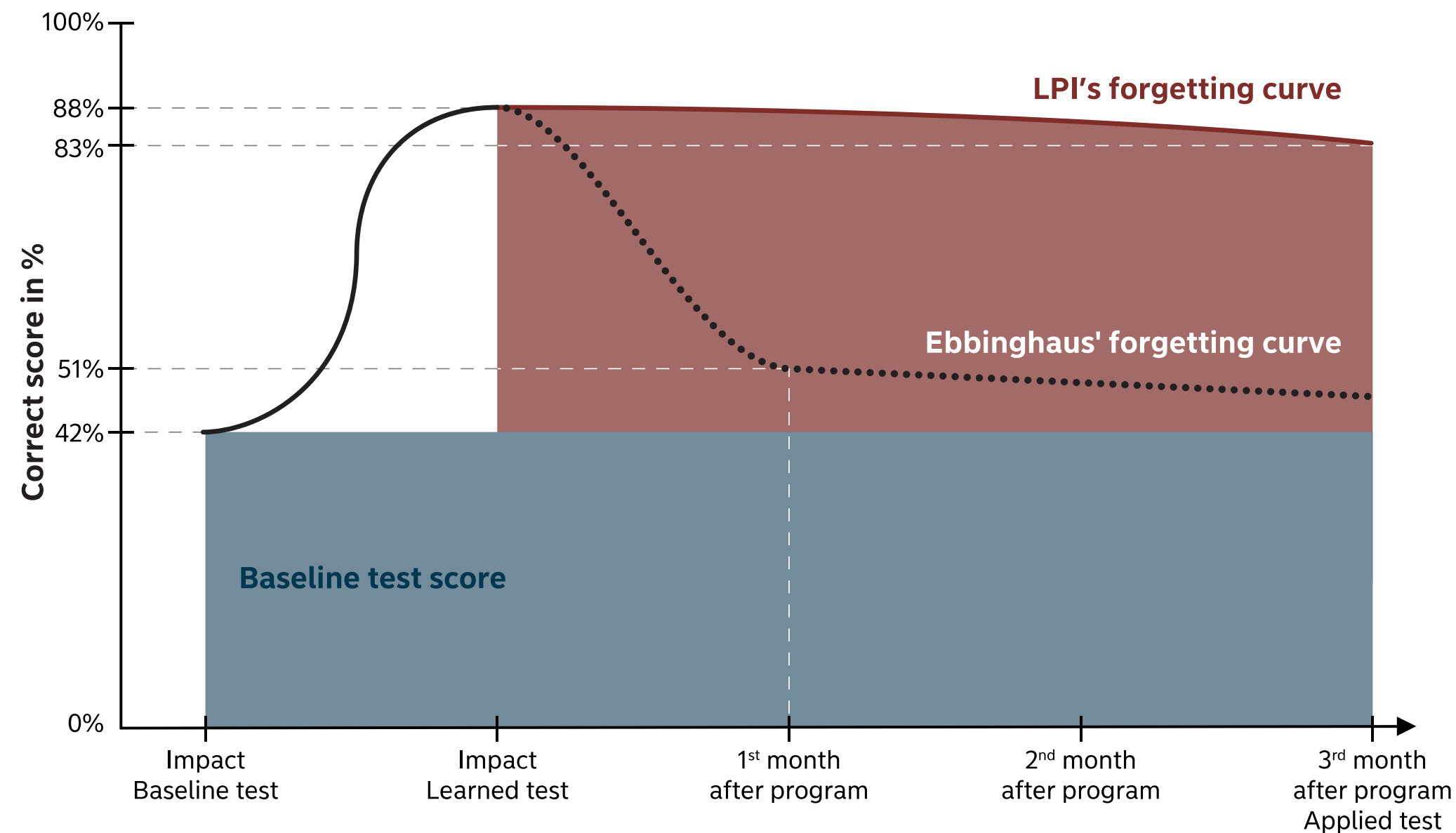
COMPORTAMENTO

Il leader ha dimostrato miglioramenti comportamentali coerenti con il nuovo livello?



BENCHMARKING DEI PUNTEGGI DI IMPATTO LPI

La ricerca di Ebbinghaus e altri studi contemporanei mostrano che la maggior parte dell'apprendimento viene dimenticato dopo un mese. **Rispetto alla curva dell'oblio di Ebbinghaus, LPI ottiene risultati di impatto senza precedenti.**



INDICATORI DI IMPATTO LPI

LPI genera costantemente un impatto significativo su conoscenza, atteggiamento e comportamento.

Particolarmente rilevante è la retention dell'apprendimento e il cambiamento comportamentale dopo tre mesi (test applicato).

Siamo in grado di mantenere livelli di impatto elevati sia nei programmi in presenza sia nei programmi virtuali.

TYPE	LPI IN PRESENZA	LPI VIRTUALE
Test iniziale Prima della formazione	42%	42%
Test di apprendimento Subito dopo la formazione	87%	89%
Test applicato Tre mesi dopo la formazione	82%	84%



Visionar**IA** 2026



in collaborazione con



ELLECUBICA
Coaching & Training

Grazie per l'attenzione

