

MAGGIO 2026

# MGF News

## Cosa facciamo?

Marketing, Giovani, Futuro

Siamo il magazine che intercetta le idee dei giovani talenti e le connette alle **Grandi Realtà**. Analizziamo i trend, supportiamo l'innovazione e diamo forma alla visione dei manager di domani.



In terza pagina troverai la novità dell'**oroscopo mensile** di MGF News!



Sarà presente anche una **EN Version** al suo interno!

*Il manager moderno e il concetto di "leadership aperta": da "slow boss" a "quiet leader"*

INTERVISTA SPECIALE A

**Gabriele Corselli**



## Il manager moderno e il concetto di “leadership aperta”: da “slow boss” a “quiet leader”

In un'epoca in cui le aziende non sono più definite meramente degli “apparati che offrono un servizio o prodotto al consumatore o altri business”, bensì dei veri e propri “brand” – dei “marchi” che condividono valori, identità, cause e ideali, trovo molto affascinante che la figura del manager assuma adesso dei connotati del tutto nuovi e innovativi per assolvere tale funzione. Negli ultimi anni – soprattutto successivamente al periodo della pandemia – la figura manageriale ha ulteriormente sviluppato e aggiornato le sue caratteristiche e la sua purpose: recentemente, mi sono cimentato nella lettura dello stimolante manuale “Brand Renaissance. Nuove tecniche per rivoluzionare la comunicazione organizzativa” (2020) di Patrizia Musso, mia professoressa di “Storia e Linguaggi della Pubblicità” all’Università Cattolica di Milano, in collaborazione con Maria Luisa Bionda. In questo manuale, tale ruolo manageriale è infatti descritto come una figura aziendale capace di ascoltare i propri collaboratori e di guidarli tra dinamiche slow (nell’ottica di storytelling del brand) e fast (nell’attuazione di tali dinamiche di storytelling). Più precisamente, il manager odierno si ritrova a vivere un vero e proprio paradosso in cui deve essere sia capace di prendere decisioni per l’azienda il più rapidamente possibile, sia di riflettere e considerare i vari punti di vista dei dipendenti dell’azienda stessa. Tale figura, pertanto, assume un nuovo termine che mi è rimasto particolarmente impresso: il cosiddetto “slow boss”, il quale ha il dovere di stimolare la creatività e motivare il personale attraverso due modalità:

1. leggere e studiare la letteratura del settore e valutare gli esiti delle indagini condotte sui temi della leadership;
2. attivare momenti di ascolto e dialogo diretto con figure manageriali di spicco, caratterizzate da un’elevata competenza in ruoli di leadership.

Secondo Musso e Bionda, un ideale boss moderno deve quindi dimostrare autenticità, fiducia, coraggio, ascolto e condivisione ai propri “subalterni”. In aggiunta, il manager di oggi può assumere un’ulteriore, più estremizzata forma: quella del “unboss”, in cui si arriva addirittura ad annullare il ruolo stesso del boss in virtù di una presa di responsabilità dei dipendenti.

Per quanto inizialmente mi sia sembrato paradossale o persino assurdo un ruolo del genere, esistono davvero casi di aziende che hanno applicato questo modello manageriale, anteposto lo scopo al profitto e fornendo ai propri collaboratori strumenti utili a costruire rapporti lavorativi basati sul rispetto e fiducia reciproca: il manuale cita il caso di Freitag, azienda produttrice di borse il cui materiale è ricavato da teloni di camion riciclati, in cui i dipendenti si regolano autonomamente senza disposizioni gerarchiche dal 2016. Nello stesso manuale è presente un interessantissimo paragrafo di Marco Ravasio in cui si sostiene che i numerosi cambiamenti avvenuti nell’ambito marketing e commerciale, nonché il rapido sviluppo del panorama aziendale, abbiano notevolmente messo in risalto alcune (a mio avviso) importanti caratteristiche psicologiche dello slow boss odierno: in primo luogo, il cambiamento continuo e frenetico genera stress nel manager; in quanto non si sente in grado di stare al passo con la rapidità del mutamento; secondariamente, lo sguardo verso la non controllabilità e instabilità del futuro causa inevitabilmente un’attitudine difensiva e rinunciataria nel boss moderno; infine, la paura di non soddisfare le aspettative aziendali creano nella figura manageriale un senso di solitudine.

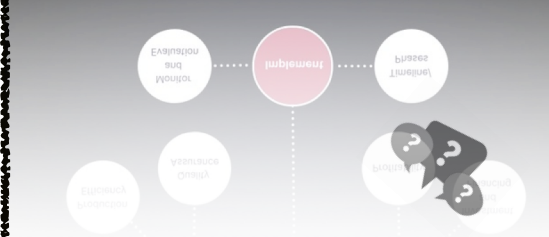
Per risolvere (o quantomeno arginare) queste zone d’ombra, è possibile ricorrere a corsi tematici di formazione professionale (applicata a un mondo sempre più mutevole) per interpretare e anticipare possibili futuri trend; costruire una rete di relazioni professionali nel tempo libero per garantire solidarietà reciproca e infine, assicurare un equilibrio costante tra vita lavorativa e vita privata.

*Continua nella pagina successiva >>*

**Dott. Gabriele Corselli**

8 Maggio 2026

Roma, IT



### The Collector's Edition, la nascita di un canone manageriale moderno

In questa **sesta uscita**, *The Collector's Edition* continua il suo percorso come archivio culturale della nuova leadership italiana. Ogni numero approfondisce una delle 10 Leggi del Nuovo Manager, un codice moderno che unisce lucidità, etica e visione strategica. Nel tempo della velocità e della dichiarazione continua, ciò che distingue un manager non è ciò che dice, ma ciò che riesce a rendere stabile, ripetibile, concreto. La vera leadership si costruisce nella continuità delle azioni, non nell'intensità delle intenzioni.

#### La Sesta Legge: La Legge della Coerenza Operativa

“Il nuovo Manager non si definisce per ciò che dichiara, ma per ciò che rende sistematico.”

**La redazione**

## Dunque, cosa dovrei fare io Manager per affrontare questo cambiamento?

*Per poter rapportarsi a un mondo in costante evoluzione, in cui i confini tra analogico e digitale sembrano essere sempre più sfumati, Ravasio afferma che il manager di oggi deve mettere a fuoco le potenzialità del proprio ruolo a partire dalla stigmatizzazione di cattivi esempi: tale ruolo deve, in primis, intercettare i cambiamenti; in secondo luogo, deve essere responsabile delle decisioni aziendali e non delegare (eccetto determinati casi, lo vedremo più tardi) le proprie responsabilità; in terzo luogo, non deve tenere in considerazione la quantità di dipendenti che deve dirigere, bensì definire strategie per poterli coinvolgere.*

*E, mi chiedo anche, cosa dovrei fare in termini di orientamento aziendale complessivo? Sempre secondo Ravasio, lo slow boss deve tenere in conto due macrotemi che trovo indispensabili: il primato dei valori e il legame imprescindibile con la responsabilità di impresa. Nel primo caso, valori come tempo (rapporto tra slow e fast), dubbio (visione aziendale e manageriale più destrutturata e malleabile) e profondità di pensiero (posizione interrogativa sulla realtà) risultano essere una forma di orientamento fondamentale per le aziende, in quanto punti fermi e di aggregazione capaci di fomentare una crescita concreta. Nel secondo caso, invece, il manager rappresenta quella figura che si fa carico di elaborare e condividere uno specifico orientamento valoriale, costituito da valori sintonici con la storia dell'azienda, coerenti con il contesto circostante e rilevanti con il vissuto dei dipendenti dell'azienda. **Deve pertanto saper .. dare il giusto valore agli obiettivi, negoziando il primato dei valori aziendali con la centralità della persona e creando dunque una vera e propria cultura aziendale, in cui – e questo per me è veramente essenziale – non è la quantità del tempo speso a fare la differenza, ma la qualità.***

*Inoltre, il manager moderno deve essere capace di valorizzare le soft skills (sottolineo questo termine) e ridare centralità all'aspetto umano attraverso dialogo e peer coaching. Infine, un autentico slow boss ha il compito di riorganizzare il lavoro attraverso due leve: una più formale che tiene conto e rispetta le prassi consolidate nella cultura aziendale e una più destrutturata che tende a rimuoverle per introdurre modalità lavorative più "liquide", smart e agili. In merito alla questione della delega, che avevo prima menzionato ma appositamente tralasciato, essa è un processo che può essere attuato soltanto mediante alcune prerogative fondamentali per essere una fonte di soluzioni e non di problemi; pertanto, come asserito nel manuale, può risultare efficace se "incorporata" alla visione di insieme (corretta percezione del proprio ruolo), "gestita" (la delega non equivale all'abbandono) e "accompagnata" (attuata tramite assunzione di responsabilità di entrambe le parti). In conclusione, per riassumere le caratteristiche del leader odierno ideale, vorrei soffermarmi su un altro termine del manuale che mi ha particolarmente colpito per la sua carica semantica: il manager come "quiet leader".*

*Esso è una figura che ha il compito di generare fiducia, guidare i propri dipendenti attraverso l'esempio, rispecchiarsi nei valori dell'azienda ed essere quindi professionalmente credibile.*

Un manager efficace deve quindi stimolare il dialogo, essere collaborativo e aperto alla realtà, nonché incarnare alcuni fattori vitali, tra cui:

- **una comunicazione a 360 gradi con il team**
- **il meccanismo della delega come opportunità di crescita personale**
- **una sana dimensione del divertimento all'interno del mondo lavorativo**
- **un corretto e innovativo approccio allo slow work: saper gestire il tempo, non avere fretta e captare il senso dell'emergenza solo quando serve.**

*Attraverso tutte queste caratteristiche, il manager ideale diventa simbolo della "leadership aperta", dove la relazione e la comunicazione di qualità diventano cruciali in ogni ambiente organizzativo; queste qualità – e lo stesso manuale che le descrive – risultano, a parer mio, non solo perfettamente allineati con la filosofia fondante di MGF, ma anche splendidamente affini ai valori che un mercato così dinamico e mutevole come quello moderno richiede assiduamente.*

**La redazione**



## The modern manager and the concept of "open leadership": from "slow boss" to "quiet leader"



In an era where companies are no longer merely defined as "systems that offer a service or product to the consumer or other businesses," but rather as true "brands" – "trademarks" that share values, identities, causes, and ideals, I find it very fascinating that the figure of the manager now takes on completely new and innovative connotations to fulfill this function.

In recent years – especially after the pandemic period – the managerial figure has further developed and updated its characteristics and its purpose: recently, I delved into reading the stimulating manual "Brand Renaissance. Nuove tecniche per rivoluzionare la comunicazione organizzativa" (2020) by Patrizia Musso, my professor of "History and Languages of Advertising" at the Catholic University of Milan, in collaboration with Maria Luisa Bionda. In this manual, such managerial role is in fact described as a corporate figure capable of listening to their collaborators and guiding them between slow dynamics (from a brand storytelling perspective) and fast ones (in the implementation of such storytelling dynamics). More precisely, today's manager finds themselves living a real paradox in which they must be able both to make decisions for the company as quickly as possible, and to reflect and consider the various points of view of the company's employees themselves. This figure, therefore, takes on a new term that particularly stuck with me: the so-called "slow boss", who has the duty to stimulate creativity and motivate staff through two methods:

- **Reading and studying industry literature and evaluating the results of surveys conducted on leadership topics.**
- **Activating moments of listening and direct dialogue with prominent managerial figures characterized by high competence in leadership roles.**

According to Musso and Bionda, an ideal modern boss must therefore demonstrate authenticity, trust, courage, listening, and sharing to their "subordinates". In addition, today's manager can take on a further, more extreme form: that of the "unboss", in which the role of the boss itself is even canceled out by virtue of the employees taking responsibility. Although such a role initially seemed paradoxical or even absurd to me, there are indeed cases of companies that have applied this managerial model, prioritizing purpose over profit and providing their collaborators with useful tools to build working relationships based on mutual respect and trust: the manual cites the case of Freitag, a bag manufacturing company whose material is made from recycled truck tarpaulins, where employees have been regulating themselves autonomously without hierarchical instructions since 2016. In the same manual, there is a very interesting paragraph by Marco Ravasio in which it is argued that the numerous changes that have occurred in the marketing and commercial fields, as well as the rapid development of the corporate landscape, have significantly highlighted some (in my opinion) important psychological characteristics of today's slow boss: first of all, continuous and frantic change generates stress in the manager, as they do not feel able to keep up with the speed of change; secondly, looking towards the uncontrollability and instability of the future inevitably causes a defensive and defeatist attitude in the modern boss; finally, the fear of not meeting corporate expectations creates a sense of loneliness in the managerial figure. To resolve (or at least stem) these gray areas, it is possible to resort to thematic professional training courses (applied to an increasingly changing world) to interpret and anticipate possible future trends; build a network of professional relationships in one's free time to ensure mutual solidarity and, finally, ensure a constant balance between working life and private life. So, what should I, as a manager, do to face this change? In order to relate to a constantly evolving world, where the boundaries between analog and digital seem to be increasingly blurred, Ravasio states that today's manager must focus on the potential of their role starting from the stigmatization of bad examples: this role must, primarily, intercept changes; secondly, they must be responsible for corporate decisions and not delegate (except in certain cases, we will see this later) their own responsibilities; thirdly, they must not take into account the number of employees they have to manage, but rather define strategies to be able to involve them. And I also ask myself, what should I do in terms of overall corporate orientation? Also according to Ravasio, the slow boss must take into account two macro-themes that I find indispensable: the primacy of values and the essential link with corporate responsibility. In the first case, values such as time (the relationship between slow and fast), doubt (a more unstructured and malleable corporate and managerial vision), and depth of thought (an interrogative position on reality) turn out to be a fundamental form of orientation for companies, as they are fixed and aggregating points capable of fostering concrete growth.

## The modern manager and the concept of "open leadership": from "slow boss" to "quiet leader"

In the second case, however, the manager represents the figure who takes charge of developing and sharing a specific value orientation, consisting of values in tune with the company's history, consistent with the surrounding context, and relevant to the life experience of the company's employees. Therefore, they must know how to give the right value to objectives, negotiating the primacy of corporate values with the centrality of the person and thus creating a true corporate culture, in which – and this is truly essential to me – it is not the amount of time spent that makes the difference, but the quality. Furthermore, the modern manager must be able to enhance soft skills (I emphasize this term) and restore centrality to the human aspect through dialogue and peer coaching.

Finally, an authentic slow boss has the task of reorganizing work through two levers: a more formal one that takes into consideration and respects the established practices in the corporate culture, and a more unstructured one that tends to remove them to introduce more "liquid", smart, and agile working methods. Regarding the issue of delegation, which I mentioned earlier but intentionally left out, it is a process that can only be implemented through some fundamental prerogatives to be a source of solutions and not problems; therefore, as asserted in the manual, it can be effective if "incorporated" into the overall vision (correct perception of one's role), "managed" (delegation does not equal abandonment), and "accompanied" (implemented through the assumption of responsibility by both parties).

In conclusion, to summarize the characteristics of today's ideal leader, I would like to dwell on another term from the manual that particularly struck me for its semantic weight: the manager as a "quiet leader". This is a figure who has the task of generating trust, guiding their employees by example, reflecting themselves in the company's values, and therefore being professionally credible. An effective manager must therefore stimulate dialogue, be collaborative and open to reality, as well as embody some vital factors, including:

- **360-degree communication with the team.**
- **The mechanism of delegation as an opportunity for personal growth.**
- **A healthy dimension of fun within the working world.**
- **A correct and innovative approach to slow work: knowing how to manage time, not rushing, and grasping the sense of emergency only when needed.**

Through all these characteristics, the ideal manager becomes a symbol of "open leadership", where quality relationships and communication become crucial in every organizational environment; these qualities – and the manual itself that describes them – are, in my opinion, not only perfectly aligned with the founding philosophy of MGF, but also splendidly akin to the values that such a dynamic and changing market as the modern one assiduously requires.



# L'OROSCOPO DI MGEF

## Ecco la tua carica per il mese!

**Ariete:** Maggio ti chiede una cosa sola: smettere di rincorrere e iniziare a scegliere. In amore non accetti più mezze misure, e questo ti rende più attraente che mai. La tua sicurezza cresce quando capisci che non devi dimostrare nulla a nessuno. Sul piano imprenditoriale è il momento di agire: una decisione rimandata può diventare un'occasione persa.

**Toro:** Sei nel tuo tempo. Maggio ti rafforza, ti stabilizza e ti mette al centro di dinamiche importanti. In amore costruisci, non inseguì: chi resta lo fa per valore. La sicurezza personale nasce dalla tua capacità di dire "questo mi merita, questo no". In ambito lavorativo puoi consolidare o monetizzare qualcosa che hai costruito nel tempo.

**Gemelli:** Mese dinamico, veloce, quasi elettrico. In amore attrai quando sei autentico, non quando giochi. La tua sicurezza aumenta quando inizi a dire meno e fare di più. Sul piano imprenditoriale arrivano connessioni chiave: una conversazione può aprire una porta importante, ma sta a te attraversarla.

**Cancro:** Maggio è un mese di risveglio emotivo ma anche di forza. In amore smetti di proteggerti troppo e inizi a vivere davvero. La sicurezza personale cresce quando capisci che la tua sensibilità è un vantaggio competitivo. In ambito professionale puoi creare qualcosa di solido se smetti di sottovalutarti.

**Leone:** Sei energia pura, ma questo mese ti chiede anche lucidità. In amore torni protagonista, ma con più profondità rispetto al passato. La tua sicurezza non è più solo immagine, ma presenza. In ambito imprenditoriale puoi guidare, lanciare o espandere: gli altri ti seguono, ma devi sapere dove stai andando.

**Vergine:** Maggio è ordine che diventa potere. In amore scegli con più criterio e meno ansia. La tua sicurezza cresce quando lasci andare il bisogno di controllo assoluto. Nel lavoro sei chirurgico: ottimo momento per strutturare, ottimizzare e trasformare un'idea in qualcosa di concreto e scalabile.

**Bilancia:** Mese di equilibrio, ma anche di decisioni. In amore non puoi più restare nel "forse": o dentro o fuori. La tua sicurezza aumenta quando smetti di adattarti troppo agli altri. In ambito imprenditoriale vinci con stile, relazioni e strategia: una partnership può rivelarsi determinante.

**Scorpione:** Intensità alta, ma finalmente direzionata. In amore vivi qualcosa di vero, senza bisogno di controllare tutto. La sicurezza personale cresce perché sei più consapevole del tuo valore. Sul piano imprenditoriale puoi fare mosse importanti: meno istinto impulsivo, più strategia profonda.

**Sagittario:** Maggio è espansione, ma con responsabilità. In amore sei libero, ma più selettivo. La tua sicurezza cresce attraverso nuove esperienze che ti fanno evolvere. In ambito lavorativo puoi iniziare qualcosa di nuovo o portare avanti un progetto che ha bisogno di visione e coraggio.

**Capricorno:** Mese concreto, potente, produttivo. In amore sei più presente e meno distante, e questo cambia tutto. La sicurezza personale è alta, ma ora deve diventare anche apertura. Sul piano imprenditoriale è uno dei momenti migliori per costruire, firmare, stabilizzare e crescere.

**Acquario:** Maggio rompe schemi. In amore hai bisogno di autenticità vera, non di dinamiche superficiali. La tua sicurezza cresce quando accetti di essere diverso senza giustificarti. In ambito imprenditoriale puoi innovare, proporre, distinguerti: ciò che oggi sembra fuori dagli schemi domani sarà riferimento.

**Pesci:** Mese intuitivo, ma anche concreto. In amore senti di più, ma scegli meglio. La tua sicurezza nasce quando smetti di idealizzare e inizi a vedere con chiarezza. In ambito lavorativo puoi trasformare un'idea creativa in qualcosa di reale, se mantieni disciplina.

**La redazione**