

BancaFinanza

L'ORA DEL LEADER RESPONSABILE: UMILTÀ ED ESSERE DI ESEMPIO

Nel contesto di complessità ed incertezza nel quale ci troviamo è necessario poter contare su leader autentici, responsabili, agili, flessibili ed innovativi.

Per realizzare il cambiamento c'è bisogno in ogni ambito di leader dotati di una visione chiara delle competenze, attitudini, atteggiamenti e virtù da mettere al servizio della comunità per il bene comune.

Le persone dotate di leadership responsabile operano perseguendo con determinazione una visione, quale valore aggiunto nell'impresa nel lungo periodo, ispirando i collaboratori nella medesima direzione.

Tale approccio deve essere necessariamente fondato sulla concezione dell'impresa quale "comunità di persone", che costituiscono il principale fattore di successo ed asset strategico aziendale.

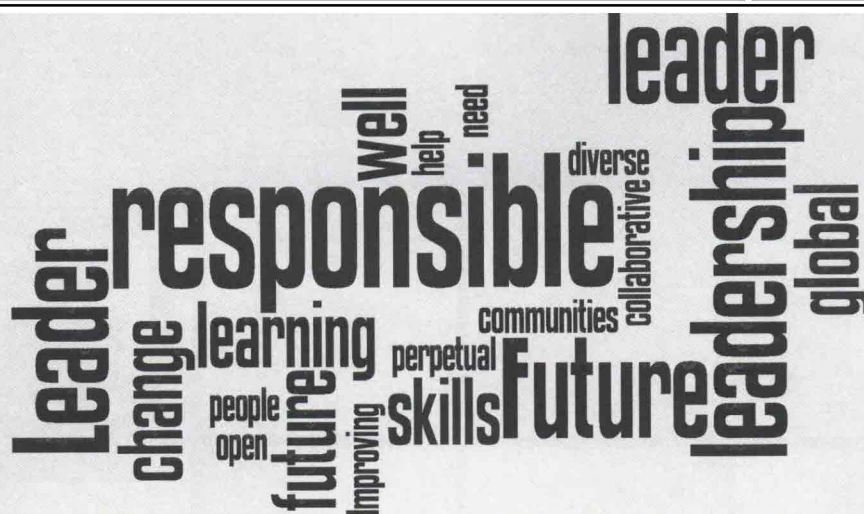
Le radici della leadership responsabile sono da ricercare nelle teorie della responsabilità sociale d'impresa, dove il ruolo di quest'ultima assume il ruolo di agente positivo di cambiamento a livello globale.

Per guidare le imprese, la società e gli individui verso tali obiettivi appare chiara l'esigenza di uno stile di guida che non può essere

quello autoritario, tayloristico o fordiano, concepiti solo espressione della propria autoaffermazione e della propria autorità agli inizi del '900, ma uno stile, quello della "servant leadership", al servizio del prossimo, dove l'essere servitori degli altri è di esempio e stimolo. Il valore di un leader si misura, infatti, sulla base dell'impegno volto a scoprire ed a far emergere le capacità dei propri collaboratori.

Essere leader comporta anzitutto esserlo per se stessi; dire sì a se stessi è il presupposto per far dire sì ai propri collaboratori. Ma ciò comporta anche il dovere dell'umiltà. L'umiltà può essere rappresentata da due aspetti: da un lato, consiste nell'essere più severi con se stessi e meno con gli altri, poiché ognuno conosce le motivazioni ed i fini del proprio agire, ma non quelli degli altri;



A CURA DI **FRANCESCO SANSONE**

dall'altro, è la disponibilità ad abbandonare le proprie legittime pretese a favore di quelle dei diversi portatori d'interessi: stakeholders. La responsabilità sociale d'impresa distingue sei diverse categorie di stakeholders (azionisti, clienti, dipendenti, ambiente, fornitori, comunità) e ritiene decisivo per un approccio responsabile che le imprese debbano considerare stakeholders rilevanti anche i dipendenti, in quanto i fattori umani e relazionali sono tra le leve di maggior successo.

Per un leader responsabile, l'umiltà fa parte delle virtù decisive, se viene vissuta sia nel rispetto del benessere collettivo e dell'aumento di valore dell'impresa, che ai fini del soddisfacimento dei portatori d'interessi senza soffermarsi su dettagli marginali.

Chi guida sforzandosi di dare l'esempio si serve dell'umiltà, poiché sa che da solo non può

realizzare le nuove opportunità, né tanto meno trovare una soluzione a tutti i problemi dell'impresa. L'umiltà è anche la capacità di mettere sempre in discussione la propria visione del mondo, le proprie convinzioni, le proprie conoscenze e di verificarle e rivederle qualora siano diventate inadeguate.

Caratteristica della leadership è quella di accettare, superare gli ostacoli e non abbattersi nella delusione, nello scoraggiamento e nella rassegnazione. Qui sta il significato più profondo dell'espressione: essere di esempio.

I leader devono vivere in prima persona l'esperienza di imparare ad imparare, così da essere d'esempio per i loro collaboratori. A questo proposito, non conta solo ciò che è dimostrabile ed immediatamente visibile, ma anche ciò che casualmente, inconsapevolmente e indipendentemente dalla diretta volontà può arrivare ad influenzare gli altri. Per fungere da modello, c'è quindi un solo modo: instaurare una "relazione di fiducia", personale e trasparente con i collaboratori e partner dell'impresa.

Ogni individuo ha i propri limiti: nessuno può credere di esser il solo in grado di scoprire tutte le nuove opportunità per risolvere ogni problema. Se, invece, si è disposti a guardare alla realtà, errori inclusi, come ad una continua occasione di apprendimento, si riusciranno a superare i propri limiti attuali, e quindi, anche gli errori e le delusioni potranno aprire

nuovi orizzonti. In questo ambito diventa fondamentale la capacità di ascolto del leader, che può permettere di entrare in empatia con il collaboratore. Oltre a questo, il leader deve essere orientato al cambiamento e deve imparare a gestire le situazioni difficili e i diversi problemi, come sfide ed opportunità di crescita.

Secondo lo psicologo C. Rogers: "L'unico uomo che possa dirsi educato è colui che ha imparato ad adattarsi e a mutare; che sa che nessuna differenza costituisce una base di certezza. La disponibilità al mutamento, la fiducia nel processo piuttosto che nella conoscenza statica, costituisce l'unica meta sensata dell'educazione del mondo moderno".

CHI È FRANCESCO SANSONE

Fondatore e Presidente di Valore, società milanese di consulenza e formazione manageriale. Autore di "Leadership responsabile" e "Pensiero flessibile", pubblicati da [Franco Angeli](#) e più volte ristampati.

Advisor per l'industria bancaria ed aziende multinazionali nei programmi di sviluppo della responsabile (-e) leadership ed agile thinking nella digital age, sia in Italia che all'estero. Laureato in lettere, con indirizzo antropologico, ed in psicologia presso l'Università "La Sapienza" di Roma.

Si è formato in psicologia del lavoro presso l'Istituto di psicologia della facoltà medica dell'Università Statale di Milano ed ha conseguito il diploma universitario in Dottrina Sociale della Chiesa presso la Pontificia Università Lateranense.

Ha svolto attività di docenza nell'ambito di master su temi di organizzazione aziendale, presso l'Università Statale di Milano, la Facoltà di Economia dell'Università di Pisa e la Scuola di Dottorato di Ricerca del Politecnico di Milano.