



SEMINARIO SULLA LEADERSHIP

IULM – Università di Comunicazione e Lingue - Milano

Sabato, 26 Ottobre 2013

I lavori si aprono col saluto dei DG dei 5 distretti che prendono parte all'evento (Paolo Zampaglione D2041 Milano e dintorni, Anna Spalla D2050 Lombardia Sud, Sergio Bortolani D2031 Piemonte Nord e Valle d'Aosta, Fabio Rossello D2032 Piemonte Sud e Liguria, Sergio Orsolini D2042 Lombardia Nord)

UN SEMINARIO
ORGANIZZATO
DA 5 DISTRETTI

Segue una Tavola Rotonda sul tema centrale del seminario:

"LEADERSHIP : come nasce - come si costruisce - come si fa riconoscere - come fa scuola - come fa squadra"

Coordinatore/Moderatore: **PDG Giuseppe VIALE** Rotary Board Director 2014-16

Relatori:

Benito BENEDINI - Presidente Fondazione Fiera Milano, membro Giunta Confindustria

Marco MILANESI – PDG Coordinatore Rotary Task Force Leadership Zona 12 e D2060

Alessandro PLATEROTI - Vicedirettore Il Sole 24 Ore

Roberto RADICE - Ordinario di Storia della Filosofica Antica - Università Cattolica di Milano

Alessandro SOLIDORO - Presidente Ordine Commercialisti di Milano

TAVOLA ROTONDA:
LA LEADERSHIP
DA DIVERSI
PUNTI DI VISTA

RR: la leadership vista da storico che ne ricerca le origini. Nella tradizione occidentale possiamo farla nascere nel 9° secolo AC, in Grecia. L'archetipo è quello del "sapiente che diventa saggio": il "sapiente" conosce le cose che però stanno fuori di lui, mentre il saggio ha "digerito" le conoscenze e ha conformato ad esse il suo modo di essere. Socrate segna un punto di partenza: muore per una scelta interiore di rispetto della legge, anche se ingiusta ed è questo concetto di coerenza che informa di sé la cultura occidentale.

BB: (*assente, invia il suo messaggio in video*) la leadership c'è o non c'è! La definizione di leader (chi ha followers) deve comprendere anche la capacità di condurre verso la meta le persone, le comunità o le organizzazioni. Il leader esercita un potere, che va riconosciuto come legittimo. Importante la distinzione tra leader (che indica le cose da fare) e manager (che fa fare le cose). Diversi possono essere gli stili del leader (dal partecipativo all'autocratico) ma ciò che è importante è l'ascolto (abbiamo una bocca e due orecchie...) oltre a due qualità: la determinazione e l'umiltà. Infine, occorre dire che la leadership sta evolvendo e perde la caratteristica che la vedeva prerogativa quasi esclusiva del mondo maschile.

AP: come si fa a riconoscere la leadership? Alla domanda: leader si nasce o si diventa? Rispondo "si diventa" e il fattore critico è quello di individuare la leadership dove pensiamo non sia. Un esempio concreto è lo sconosciuto di piazza Tiananmen che, con le borse della spesa in mano, ferma il carro armato: non ha seguaci, ma diventa il simbolo, e in un certo senso il leader, per milioni di persone. Leadership è anche saper cogliere l'attimo e trovarsi nel punto centrale del processo di comunicazione. Abbiamo detto che leader si diventa ma ci sono certamente qualità innate, che possono crescere attraverso un processo di feedback; in altre parole, occorre saper utilizzare il dono ricevuto nel contesto in cui si opera.

AS: come fa scuola un leader? Una prima considerazione, quando si parla di leadership, è quella di tener conto della membership, come condizione preliminare. Membership è il sentimento di una comunità che si riconosce in valori condivisi. Se questo viene a mancare la leadership è mal esercitata. Il leader deve capire coloro che sta guidando, con la competenza, più che col carisma. Nel mondo professionale la leadership può deviare nell'autocrazia o nella burocrazia: nel primo caso la mancanza di condivisione impedisce il

miglioramento a lungo termine mentre, nel secondo, i vincoli diventano anch'essi bloccanti. Concludendo: non c'è leadership senza membership e senza la disponibilità a rimettersi in gioco.

MM: è importante la condivisione! Leadership non è autorità (immaginiamo una coppia che balla il tango: sembra che l'uomo diriga la danza ma è la donna che rende così gradevole l'insieme). La leadership si basa su fiducia e umiltà: la fiducia deve essere automatica mentre umiltà è tendere la mano. E' allenabile la leadership? La risposta è sì. Il leader deve conoscere la squadra e diventare egli stesso allenatore. Il leader è trascinatore e sa sviluppare il senso di appartenenza.

Il moderatore invita i relatori a un secondo breve intervento, ponendo una domanda specifica.

RR: Come evolve la leadership? Ci sono due limiti: nel concetto di leadership non c'è valenza morale e manca il parametro tempo (la leadership si manifesta a volte in eventi brevissimi, altre in processi che durano anni). Nella nostra cultura si parte da un'ambiguità di fondo, che vede due scuole di pensiero contrapposte: quella platonica, per cui il saggio (filosofo) deve essere il leader che fa tendere gli altri alla virtù e quella aristotelica, che si regge sui vizi contrapposti, di per sé ineliminabili, che si annullano tra loro.

BB: La leadership richiede velocità e forza. Il leader, dopo le crisi, sa migliorare i rapporti con i clienti. Si diventa leader? si acquistano competenze, ma il coraggio e le qualità umane vengono da più lontano. Un tempo il leader si teneva distante, ora deve saper apparire, correndo il rischio della delegittimazione politica. Dobbiamo saper valutare i leader, con un salto di qualità nella nostra analisi: la stampa che fa il suo dovere dovrebbe prima di tutto fornire elementi chiari di valutazione. Tornando alle qualità di base, in sintesi, il leader è colui che ha sogni ed è in grado di realizzarli.

AP: Aggiungerei la flessibilità al concetto di leadership. Il leader deve saper interpretare i bisogni e non orientare le scelte. Non c'è bisogno del carisma, il sistema fa emergere il leader. La sfida dell'Europa è quella di dare un senso di membership a chi ne fa parte. La comunicazione è importante e si svolge su due livelli: quello tra leader e quello del leader verso il basso.

AS: Qual è il ruolo del consenso? Oggi viviamo in un contesto multicentrico, dominato da diversità e complessità che richiedono un alto livello di comprensione, che a sua volta passa attraverso l'ascolto, per pervenire alla consapevolezza di sé. Il consenso è una condizione fondamentale per il leader.

MM: E la leadership nel Rotary? Il Rotary è un contenitore di leadership, ma l'esercizio di questa qualità è impegnativo. Leader è chi agisce, non chi è autoreferenziale. Buon leader rotariano è chi sa rendere rilevante la nostra associazione nella società. E' questo l'obiettivo verso cui dobbiamo muoverci. Forse, ci servono "leader nuovi di vecchio stampo".

Il moderatore Viale conclude ricordando che il concetto di leadership è presente nel Rotary sin dai suoi inizi ed evoca come, dopo il terribile incendio di Chicago del 1871, la nostra giovane associazione abbia saputo esprimere la leadership che è stata alla base della successiva ripresa, anche morale, della comunità.

La signora **Simone DESMARCHELIER** - Console Generale e Dirigente Affari Commerciali del Governo Australiano - ci parla di "**Leadership agli antipodi**" ricordandoci, prima di tutto, che il suo Paese ospiterà (a Sidney) nel giugno prossimo la Convention del Rotary Internazionale.

LEADERSHIP AGLI ANTIPODI

Quali differenze tra il modo di essere leader in Australia, rispetto al nostro? Per prima cosa c'è meno formalismo, anche la persona più importante si fa chiamare col nome di battesimo. Non riscuote successo chi tende a mostrarsi al di sopra degli altri (come i papaveri alti, viene tagliato). Poi, si ritiene che non sempre sia oro quel che dice il capo (il dissenso non mette a rischio chi lo esprime) e, infine apprendiamo che la raccomandazione non ha cittadinanza nel paese dei canguri (anzi, la spintarella per un'agevolazione provoca quasi sempre l'effetto opposto). A parte questi aspetti, forse non marginali, anche in Australia il leader è persona sicura di sé, che non teme di far crescere le persone attorno a lui.



Elio CERINI - Chairman Fondazione EXPO 2015 Rotary Milano “Expo e Rotary 2015”- illustra il progetto che vedrà il Rotary tra i protagonisti all’Esposizione Universale del 2015, che si terrà a Milano. Questi grandi eventi si tengono ogni 5 anni e sono regolate dal BIE (*Bureau*

International des Exposition) che ha sede a Parigi.

L’Expo 2015 avrà inizio il 1° maggio e durerà fino al 31 ottobre del 2015. Occuperà 110 ettari, (50% padiglioni) con un anfiteatro da 12000 posti e un auditorium da 6000. Sono previsti 21 milioni di visitatori con 29 milioni di presenze. Le nazioni partecipanti saranno 130 (più almeno 60 corporate participants). Gli eventi, nei 6 mesi saranno 7000.

Quattro famosi architetti hanno creato la mappa dell’insieme, ispirandosi alla città romana (con *cardo* trasversale e *decumano* longitudinale; all’intorno circola acqua e c’è un lago artificiale interno, la copertura è a tenda e ci sono ventilatori per estrarre il calore. Praticamente, una nuova città sta nascendo a nord-ovest di Milano.

Il tema dell’Expo “Nutrire il pianeta – Energia per la vita” è declinato in 7 zone.

Il Rotary è partner dell’Expo, a livello mondiale. Occuperà un padiglione intero per i sei mesi e darà vita a sei grandi eventi. Le aree di azione della Rotary Foundation rientrano appieno nel tema dell’Expo.

L’approccio del Rotary è quello di una mostra esperienziale, non semplicemente di una vetrina da visitare. Le parole chiave: Educare – Stimolare – Motivare – Coinvolgere.

La partecipazione all’Expo costituisce un’occasione straordinaria che può cambiare la nostra immagine: i visitatori (parliamo di milioni di persone, da tutto il mondo) saranno incuriositi e coinvolti.

Il pianeta Rotary sarà esplorato attraverso 6 aree di intervento, a cui corrisponderanno 6 eventi (su: Pace e prevenzione conflitti – Prevenzione e cura malattie (e polio plus) – Acqua – Salute materna e infantile – Alfabetizzazione – Sviluppo economico comunità).

Una fondazione ONLUS è stata creata per l’occasione.

La struttura organizzativa si sta mettendo in moto: serviranno 102 persone, per il presidio fisso e per gli eventi: rotariani e rotaractiani (al 50%) di diversi paesi (saranno rimborsate le spese sostenute).

Oltre ai 13 distretti italiani (la totalità), partecipano al progetto 8 distretti francesi, 3 svizzeri e altri.

Il costo del progetto è di 800.000 €; i proventi attesi sono vicini al costo e si attende il contributo di diversi sponsor. L’impegno organizzativo è grande; non mancano le difficoltà (anche burocratiche) ma la posta in gioco è sicuramente alta.

Chiude il lavoro un momento di incontro e confronto tra il **PDG Marco MILANESI** e **Fabio ROSSELLO**, Governatore D.2032, autore del libro “Leadership e Consapevolezza”

MM evoca i “modelli” presentati nel libro, (5 “come” i nostri valori), sono davvero dei riferimenti? E poi, perché insieme “leadership e consapevolezza”? Per FR i modelli proposti nel libro (George Washington, Madre Teresa, Martin Luther King, Gandhi, Walt Disney) non sono assoluti, ma presentano – in modo diverso – luci e ombre. Anche se non perfetti, in molte delle loro azioni, i personaggi incarnano una tipologia di leadership esemplare.

La storiella della moglie - che cessa di vantarsi di lavare la biancheria molto meglio della vicina (dicendo che i panni, stesi da questa ad asciugare, apparivano sporchi) quando il marito le fa notare che questo era dovuto ai propri vetri non puliti - ci mostra, strappandoci un sorriso, che cosa significhi “consapevolezza”. La realtà è soggettiva. Vale il concetto di “essere per fare” ed “essere” viene prima.

Abbiamo visto differenze di percezione della leadership tra i relatori. E’ importante il concetto di tolleranza. Leader e comunità sono un binomio inscindibile. Carisma? Secondo FR ci deve essere, ma non si nasce carismatici, si diventa tali con umiltà e tolleranza.

Per finire, il video del discorso di insediamento alla Presidenza di John F. Kennedy, con le suggestive parole che spingono alla responsabilità e al coinvolgimento diretto, ci mostra come parla un vero leader.



