



MARIA CAPOZZA
AVVOCATO ROTALE

E' impossibile immaginare una conversione dell'agire ecclesiale senza la partecipazione attiva di tutte le componenti del Popolo di Dio. Di più: ogni volta che abbiamo cercato di soppiantare, mettere a tacere, ignorare, ridurre a piccole élites il Popolo di Dio abbiamo costruito comunità, programmi, scelte teologiche, spiritualità e strutture senza radici, senza memoria, senza volto, senza corpo, in definitiva senza vita. Ciò si manifesta con chiarezza in un modo anomalo di intendere l'autorità nella Chiesa – molto comune in numerose comunità nelle quali si sono verificati comportamenti di abuso sessuale, di potere e di coscienza – quale è il clericalismo, quell'atteggiamento che «non solo annulla la personalità dei cristiani, ma tende anche a sminuire e a sottovalutare la grazia battesimale che lo Spirito Santo ha posto nel cuore della nostra gente» FRANCESCO, Lettera al Popolo di Dio, 20 agosto 2018.

Le parole di Papa Francesco insegnano che essere un Leader è un obiettivo nell'agire Ecclesiale ma anche in ogni contesto familiare, lavorativo, produttivo, politico-sociale.

Nel periodo storico che stiamo vivendo, si assiste ad una crisi o, forse, ad una trasformazione del concetto di autorità.

Ciò è tanto più vero nella Chiesa e impone una riflessione cristiana sul rapporto tra la Chiesa stessa ed un nuovo tipo di organizzazione sociale.

Per iniziare, occorre chiedersi cosa sia l'AUTORITÀ o meglio “cosa faccia autorità”.

In quest'ottica si può distinguere tra:

Una referenza sociale che “ha forza di legge” e che esprime una sorta di contratto fondatore (diritti umani, costituzione);

Un personaggio (autorità costituita) a cui è riconosciuto il diritto di farsi obbedire a motivo di questo stesso contratto (magistrato, sindaco);

Un criterio che precisa, determina, misura ciò che ha diritto al rispetto (legalità o competenza);

Un ricorso teorico che si impone al pensiero come ciò che rende possibile nuovi sviluppi (Platone, Aristotele, Marx).

L'autorità implica e presuppone dei principi riconosciuti, poggia su un accordo – tacito o espresso – che sottende la creazione di norme e ne garantisce il rispetto.

Appare fondamentale il rapporto tra AUTORITÀ e RAPPRESENTAZIONE e ricercare come si crea l'intesa sui riferimenti comuni, ovvero il consenso su cui l'autorità stessa fonda il suo potere di rappresentare qualcosa o qualcuno.

Se l'Autorità perde consenso, si stacca dalla sua base, perde credibilità e potrà scomparire o rappresentare solo un piccolo gruppo.

Il consenso, i valori su cui si fondava quell'Autorità diventeranno svuotati o rappresenteranno una solidarietà/complicità di interessi particolari e quindi la coesione si fonda non più su valori condivisi ma su interessi o profitto o addirittura su una rete corruttiva.

Tutto ciò comporta una crisi delle ideologie e dei Partiti, dei Sindacati e delle Organizzazioni ed Istituzioni che su quelle ideologie si sono fondate.

In questa logica anche la Chiesa, come Istituzione e come sede di una Teologia fondata su valori e su una Verità rivelata, entra in crisi.

La verità cristiana viene interpretata e rivista a vantaggio di credenze – o forse interessi – personali, di gruppi particolari. La verità viene “adattata” per giustificare comportamenti egoistici, immorali o credenze personali e stregonerie. Dalla verità e dall'ideologia comune si passa ad una ideologia disponibile per ogni fine.

La religione viene modellata ad hoc rispetto all'uso che se ne deve fare o al fine che deve giustificare o diventa un'arma di distrazione di massa.

L'Autorità diventa autoreferenziale e spesso si attribuisce tutta la responsabilità o il peso delle decisioni a chi esercita l'autorità medesima. Il Superiore in ambito ecclesiastico o il Leader politico diventano quasi stregoni da cui tutto discende ed a cui tutto si rimanda. Diminuiscono la partecipazione e la responsabilizzazione ed aumentano l'irresponsabilità e l'accusa contro gli altri. Il potere dietro il Leader si rafforza e si nasconde.

Nell'ambito ecclesiale, si è passati dal primato spirituale e dalla “conquista” sociale ad una “conquista apostolica” (ad esempio con Istituzioni come Azione Cattolica) e da questa,

alla “testimonianza” che non si muove più da un gruppo verso un altro gruppo, ma da un’esperienza vissuta alla sua manifestazione.

La politica cattolica si disarticola e riconosce un ordine politico autonomo – distinto da un ordine spirituale (j. Maritain) – ed una diversità di impegni laici, liberamente articolati su uno spirito cristiano (E. Mounier).

L’unione delle Chiese – quale avvicinamento tra corpi e gerarchie – viene sostituita dall’ecumenismo – che lascia spazio al relativismo che, però, parte da un’esperienza fondamentale comune e dalle origini storiche identiche.

Le Istituzioni si scollano da una verità mistica e, successivamente, si confonde con la psicologia e con l’interpretazione umana. Diventa importante il vissuto e non più il sapere religioso o l’autorità oggettiva.

Molti cristiani rifiutano una politica che discenda dalle Sacre Scritture, in quanto vista come eccessivamente rivoluzionaria o conservatrice.

In una tale crisi di identità dell’autorità, diventa necessario domandarsi a che cosa può rispondere una condotta cristiana e quale sia lo strumento di comunicazione della Parola cristiana.

Il problema della comunicazione, ripropone la necessità di avere un’autorità che rappresenti il bene comune e che autorizzi come cristiana una esperienza.

Un altro quesito a cui si deve dare risposta è se è necessaria un’autorità o se ne servono tante, posto che la base della Chiesa è la pluralità ed il bene dei fedeli.

Nella Chiesa non si può prescindere dal regime comunitario e dall’articolazione tra un’unica Autorità e la diversità dei suoi testimoni e delle comunità.

Le Autorità non possono che essere tante ma devono ricondursi all’universalità che resta l’unico criterio dell’infallibilità.

Occorre la consapevolezza che la relatività storica-culturale non implica necessariamente il relativismo.

Si deve distinguere tra un’autorità che si declina al singolare e le autorità che al plurale rinviano le une alle altre.

Nel primo caso l'autorità è assoluta e gerarchica, eretica nel momento in cui proibisce e ferma la verità, in un'ottica di gestione del proprio potere e di soffocamento dell'opposizione.

Solo nel secondo caso si rende possibile una comunità, che ascolta ed invita al confronto con l'opposizione.

L'autorità cristiana si riconosce da una doppia caratteristica: essa di impone come una condizione di verità e fa posto ad altre cose. Viene ricevuta ma lascia spazio al nuovo ed al diverso.

Posta la natura dell'autorità, va individuato dove "abita" la LEADERSHIP.

La leadership presuppone una relazione, è una competenza che induce un riconoscimento che va oltre gli aspetti contenutistici specifici.

Un Leader deve concepire la propria **AUTORITA' COME RINVIO** per essere proiettato verso il prossimo e verso il creato.

Il Leader potrà creare consenso intorno a sé mettendo a servizio del suo prossimo e del mondo intero le sue competenze specialistiche, le capacità di sintesi e di coordinamento al fine di stimolare il confronto, il pluralismo ed il mutuo apprendimento.

Il Leader sa di dover apprendere e migliorare continuamente e di dover rifuggire da ogni forma di abuso di potere, di distacco dalla realtà e di onnipotenza.

In tal senso, la Leadership va intesa sempre come atto culturale ed etico che tende ad una performance costantemente proiettata verso il bene.

Alla luce di ciò, si possono individuare le seguenti caratteristiche della Leadership antropologicamente fondata sui principi cristiani:

1. Realismo. un leader è realista nel senso che deve essere integrato nella concretezza della quotidianità e tendere al prossimo ed alla creazione, alla dignità della persona e non all'economia o all'interesse.

2. Servizio. La Leadership è servizio agli altri e non strumento del potere, nel senso che il Leader deve sapere che più cresce il suo potere, più grande è la sua responsabilità individuale e collettiva verso le persone che lui coordina o rappresenta, persone che devono potersi fidare di lui.

3. Ricerca del bene comune ovvero dei diritti dell'individuo uniti al contesto sociale, in cui ci sono doveri connessi al bene comune della società.

4. Motivare. invitare a smuoversi dal torpore della crisi di idee e ad avere maggiore fiducia nel futuro per essere protagonisti del cambiamento. Si può accettare la tristezza ma non la disperazione.

5. Credibilità e autorità. credibilità di persona umile e coerente.

6. Agire mosso dai valori. per costruire insieme al Team una realtà che non giri intorno all'economia, bensì intorno ai valori inalienabili della persona.

7. Avere un'identità forte. Il leader cristiano difende i valori fino a dare la propria vita.

La coerenza di un Leader ha effetti benefici sul Team (elettori, dipendenti, credenti), sulla performance e sul miglioramento della società, dell'azienda, della famiglia o di qualunque contesto di riferimento e, specificatamente:

1. Aumenta la soddisfazione e il benessere .
2. Aumentano i comportamenti prosociali e di altruismo non esplicitamente richiesti né pagati.
3. Diminuiscono i comportamenti violenti, di mobbing o di bullismo.
4. Migliora la significatività del compito con ripercussioni positive sulla performance.

Il leader etico dà fiducia e invita al suo esempio, scoraggiando comportamenti non etici.

Il Leader non può prescindere dal **CONSENSO** – nel senso che opera sulla base di un consenso, che può anche essere assenso silenzioso e che in termini politici si configura come espressione di una rappresentanza - e dalla **COMPETENZA** – quale capacità di conoscenza tecnica, anche di situazioni complicate, nonché quale capacità di individuazione di Sistemi complessi, intessuti di interessi, spesso confliggenti.

Il Leader dovrà tendere al coinvolgimento di tutti o di tanti per raggiungere una gestione “Smart” e funzionale del contesto in cui si trova.

Non esiste una realtà senza un **CONFLITTO** e, conseguentemente, il Leader dovrà sapere che il conflitto va gestito e superato attraverso un processo dibattimentale-

democratico o attraverso l'individuazione del **BENE COMUNE** da raggiungere o con altre tecniche di gestione e superamento del conflitto stesso.

Una posizione divergente non va ostacolata ma va ascoltata e gestita per arrivare, magari, ad un risultato diverso dalle due posizioni iniziali e confliggenti. Non è importante il risultato ma l'armonia finale delle posizioni e, quindi, il superamento del conflitto esistente o anche potenziale.

Se si parte da queste considerazioni ed il Leader si vede come un'AUTORITÀ che rinvia ad altro da se per creare consenso, in modo competente, l'obiettivo sarà raggiungere il **PLURALISMO** e la **DIFFERENZIAZIONE** delle posizioni.

Il pluralismo è fondamentale per la Leadership, così come la differenziazione e la gestione delle cose simili in modo univoco, delle cose diverse in modo differenziato.

Il metodo della Leadership fa la differenza tra il **DISSENSO** e l'**APPARTENENZA**.

La Leadership può generare paura del confronto o dissenso ed il dissenso può essere generato o causato da un diverso sentire, da un senso di appartenenza ad un gruppo o ad un altro.

L'obiettivo resta la creazione di un senso di appartenenza al bene comune, il coinvolgimento del prossimo a cui il Leader rinvia.

La Leadership incoraggia i diversi livelli di appartenenza e le differenze affinché ognuno porti il pezzo che può portare e perché ognuno affronti le proprie paure e le superi.

Dal superamento del dissenso e delle differenze, accade quello che non si sa o non si sa più, si genera qualcosa di diverso e di innovativo.

Il Leader crea un contesto di **MUTUO APPRENDIMENTO** attraverso il **COORDINAMENTO**, mettendo insieme tante vite e confrontando le loro esigenze al fine di trovare un modus vivendi o operandi che sia vantaggioso per tutti.

Si è analizzato cosa dovrebbe fare il Leader ma spesso, nella realtà, accade che chi coordina faccia riferimento solo a se stesso o ad alcune Elites, Lobbies e che il suo obiettivo non sia il Bene Comune ma il suo interesse o quelli di pochi. Addirittura il fine ultimo del capo spesso viene nascosto e cela corruzione o altri reati connessi.

In queste ipotesi la Leadership si snatura e diventa **ABUSO DI POTERE** finalizzato ad un vantaggio personale o ad una violenza sessuale o a reati di corruzione, truffa, associazione di stampo mafioso, influenze illecite, Mobbing.

Il punto focale è l'abuso di potere che si sostanzia in una aggressione a livello relazionale nei confronti di un membro (del sistema) vissuto o ritenuto minaccioso: il membro "nuovo" perturbante, se non risulterà "addomesticabile" e quindi integrabile, verrà allontanato ed espulso o messo nelle condizioni di auto-espellersi.

La Leadership che cede al peccato diventa **ESERCIZIO ABUSIVO DI POTERE** per ottenere obbedienza, per dominare l'altro anche contro la sua volontà.

L'Autorità che rinvia è legata al consenso, alla gestione del conflitto in vista del bene comune. Contrariamente, nell'esercizio abusivo del potere, non c'è un dialogo tra autorità e subordinati ma solo imposizione della volontà di chi governa, che di fatto rinuncia ad essere un Leader per trasformarsi in un abusatore, un violento o il rappresentante di un Sistema di potere, spesso corrotto.

Il **POTERE**, in quando dominio sulla volontà altrui, presuppone un esercizio che è legittimato da altri.

La legittimità del potere si fonda sull'insieme delle strategie comunicative messe in atto dalla classe che governa per rendere comprensibile stabilmente il proprio potere di fronte ai governati. I principi auto-giustificativi cambiano nel tempo (ricorso al sovrannaturale, principio di sovranità popolare), ma non nella sostanza.

I membri delle élite non sono individui eccezionalmente dotati, ma è l'appartenenza ad una élite che porta all'acquisizione di esperienze esclusive e qualità specifiche.

Le lobby, invece, costituiscono "agenzie" specializzate di "pressione" sul potere politico al servizio dei gruppi di interesse (Industrie, Governanti, Aristocrazia etc).

Avv. Maria Capozza