Nell'intento di offrire un sobrio scorcio che raffiguri la trascorsa esperienza milanese, non pare fuori luogo fare un'utile premessa metodologica che affidi al lettore le giuste lenti con le quali filtrare questo breve e fugace commento.

Le direttrici che vogliono essere seguite non passano attraverso la descrittiva disamina di ciò che il programma del corso ha affrontato giorno per giorno, bensì sono quelle che si propongono di giungere in chiave critica al cuore di un concetto che talvolta appare un po' sfuggente: quello della Leadership.

Voglia allora perdonare il lettore se, astraendo dalla connotazione di genere che ha dato il titolo al corso medesimo – "Leadership al femminile" – ed estromettendo dalla riflessione le problematiche annesse alla condizione della donna nelle dinamiche sociali, nei contesti lavorativi e/o familiari, siano state predilette altre strade, sia stata tentata una risposta ad interrogativi più generali, cercando cioè di configurare, ancor prima della "donna leader", la figura del "Leader" solo ed inteso come "neutro".

Quel che ad un primo sguardo potrebbe sembrare una figura ben delineata e nitida, disvela ben presto la sua intrinseca ambiguità. Non è un caso che al momento in cui ci venga chiesto di dare una definizione del Leader, ecco che ogni labbro pronuncia una parola diversa, ogni pensiero intesse trame differenti e ciò che prima pensavamo fosse uno, si gemma in tante componenti policrome.

Non si giudica inopportuno sostenere che l'individuazione della portata semantica di un termine simile dovrebbe richiedere, per il vero, una preliminare operazione di 'epurazione concettuale' finalizzata a neutralizzare tutti i messaggi veicolati dal mondo mediatico; un contesto, questo, a ben vedere, in cui non raramente si tende ad un'esasperata promozione premiale di figure, in senso lato, apicali ed esemplari.

Pare debba ritenersi coessenziale allo sviluppo e alla realizzazione dell'essere umano il tendere alla vetta. Come se questa tensione verso l'alto dotasse l'individuo di tratti distintivi, per i quali egli sarebbe sì simile ai propri simili, ma al contempo diverso, eccezionalmente e preziosamente diverso. Di qui il ruolo di guida che egli sarebbe chiamato a ricoprire.

Pare insomma che tra le tante alternative di esistenza possibili, mai ci sentiremmo di equipararci né tantomeno di promuovere – se non con un certo insopportabile disagio – figure antitetiche al prototipo leaderistico, vincente e carismatico.

L'unica utilità di certe incresciose macchiette – e qui è stato inevitabile pensare all'inetto sveviano –, oltre ad essere quella di regalarci l'esotico piacere proprio di ciò che per definizione devia dal paradigma, consiste poi soprattutto nel ricordarci che, nel loro 'disadattamento', esse rappresentano degli anti-modelli.

Ebbene, così procedendo, ecco che l'approssimarsi al pericolo, non più solo astratto, di un'errata interpretazione del concetto di Leader non soltanto viene avvertito con maggiore urgenza, ma richiede altresì di dotarci di efficaci correttivi ermeneutici. Almeno allo scopo di aggirare un esiziale (ahimè non inconsueto) fraintendimento: quello di attrarre nel concetto della Leadership e nella figura del Leader l'idea, eticamente orientata, per la quale nel 'potere' si ha il migliore. Un potere che, così opinando, verrebbe lasciato nelle mani di un individuo inconsapevole, autoreferenziale, senza alcun altro fine che quello di riprodurre se stesso a propria immagine e somiglianza .

Fatte queste premesse, dalle tinte un po' fosche, ritengo (nella speranza di essere nel giusto) che il merito del corso di Milano sia stato quello di aver ricostruito con estremo nitore la figura del Leader, di aver rischiarato quelle zone d'ombra prima descritte e, attraverso un approccio "sperimentale" – approccio che ha richiesto il creativo intervento delle partecipanti – di aver colto l'essenza più pura del problema da cui siamo partiti.

Ha recuperato cioè l'essenza del Leader non presso gli apici, bensì nei meandri più intimi della sfera cognitiva dell'uomo, nell'involversi dei quali si assiste alla creazione della sua identità individuale.

Grande è stata la meraviglia nel riconoscere e comprendere che le vie per la creazione di una Leadership confluiscono tutte in un unico processo introspettivo, di progressivo riconoscimento del proprio nucleo identitario.

Il movimento che detto processo riproduce non è centrifugo e affannosamente in lotta con una meta immaginaria verso la quale tendere senz'anima. E' piuttosto un moto centripeto, lentamente condotto verso le interiorità più inesplorate del vissuto e della psiche individuali.

Il concetto di Leader si crea dunque nel punto in cui il processo ricognitivo appena tracciato si esaurisce. Non appena l'individuo acquista la consapevolezza di ciò che è concretamente, nella realtà sua e degli altri, egli aderisce alla più autentica parte di sé e così facendo, si attribuisce una definizione.

Ancor più sorprendente capire nel profondo come tutto ciò mai possa scadere in sterili forme di auto-promozione o in una propagandistica propalazione del proprio "brand", a meno di non voler cadere nel fraintendimento di cui parlavamo prima.

E', anzi, un'evoluzione che si arricchisce di componenti ben più complesse, che allignano nel terreno delle relazioni umane, della dimensione dialettica e delle 'corrispondenze biunivoche'. Un individuo-leader è propositivo verso tutto ciò che implichi una connessione orizzontale, che prediliga l'arte della comunicazione paritetica e che riconosca l''altro da sé' come prodigiosa fonte di progresso.

Si potrebbe dire, per concludere, che il Leader è tale, in quanto disposto ad esistere per quello che egli intimamente è consapevole di essere.

"Hello is what a mirror says
It is a maid says who
And (hearing not a which) replies
In haste it must be you."

E.E. Cummings

.