

“Sei licenziato”, firmato Papa Francesco

Pubblicato: Domenica 12 Novembre 2023



La notizia. Papa Francesco ha rimosso dall'incarico Joseph Strickland, vescovo della diocesi di Tyler in Texas, annunciandone la sostituzione immediata, ad interim, da parte di Joe Vasquez, vescovo di Austin. Anche se non sono state espresse motivazioni ufficiali, il contesto della rarissima decisione (di solito i vescovi vengono invitati a dimettersi) è chiaramente riconducibile alle posizioni politiche contrarie all'orientamento papale, espresse a più riprese da Strickland attraverso un intenso uso dei social media.

Il vescovo texano è un noto sostenitore della destra ultraconservatrice statunitense e dell'ex presidente Donald Trump. Le progressive aperture di inclusione verso le minoranze e gli orientamenti sessuali LGBT di Jorge Maria Bergoglio hanno esacerbato la contrapposizione del prelato, che, al momento della sua nomina nel 2012 da parte di Benedetto XVI, era stato definito da Radio Vaticana: “una delle nuove generazioni di preti blogger del Nord America”.

Al di là dei propri orientamenti religiosi e specifici su questi temi, e del contesto organizzativo diverso, il “licenziamento” del vescovo Strickland da parte di Papa Francesco fornisce una lezione di leadership e gestione del cambiamento per i leader aziendali. **Ecco alcune lezioni che possono essere tratte da questa storia.**

Allineamento con i valori organizzativi. I leader devono allinearsi con i valori e la missione dell'organizzazione. Il licenziamento di Strickland sembra derivare dal suo rifiuto di determinati cambiamenti all'interno della Chiesa. In un contesto aziendale, i leader che si oppongono fortemente ai

valori o alla direzione strategica dell'organizzazione potrebbero affrontare conseguenze simili. Nelle organizzazioni private solitamente si preferisce mantenere un basso profilo pubblico nei casi di comportamenti non allineati da parte del management, raggiungere un accordo di separazione consensuale e spegnere i riflettori. Ma questo sta cambiando sulla spinta alla trasparenza, sempre più necessaria in un mondo in cui tenere le cose nascoste è veramente difficile e può essere più pericoloso che dichiararle. Un caso eclatante, in merito, è quello dell'ex-CEO di McDonalds. Costretto a lasciare l'azienda per un "piccolo" scandalo di sexting con una collaboratrice e titolato a ricevere 40 milioni di dollari di buona uscita, è stato successivamente accusato di avere avuto tre relazioni con dipendenti, a una delle quali ha elargito bonus finanziari ad personam. In questo caso l'azienda ha reso pubblici tutti i dettagli della vicenda e aperto una causa per farsi restituire quanto pagato.

Comunicazione efficace. Le critiche pubbliche di Strickland a Papa Francesco e il suo rifiuto delle iniziative del pontefice sono state comunicate attraverso i social media. I leader dovrebbero essere attenti a come comunicano disaccordi o preoccupazioni, specialmente in un forum pubblico. Una comunicazione efficace favorisce la comprensione e riduce i potenziali conflitti. Prendere posizioni personali all'esterno dell'organizzazione è una scelta che soprattutto le persone al vertice dell'organizzazione possono prendere solo se in linea con il proprio ruolo aziendale. Questo comprende anche le persone che le aziende pagano per promuovere il proprio marchio. L'Adidas ha interrotto la sua relazione di sponsorizzazione con Kanye West, l'artista e designer rap, in seguito alle sue prese di posizione anti-semita, nonostante l'enorme impatto negativo sul suo business, perché le sue parole sono: "Inaccettabili, odiose e pericolose, violano i valori dell'azienda legati alla diversità e inclusione, al rispetto reciproco e all'equità".

Adattabilità al cambiamento. Le organizzazioni devono costantemente evolvere e adattarsi ai cambiamenti per rimanere vitali, rilevanti e sostenibili. I leader hanno un ruolo guida e modello per ispirare gli altri. La resistenza di Strickland, ai tentativi del Papa di rendere la Chiesa più accogliente, rischiava di rallentare e confondere i cattolici statunitensi sulla posizione della Chiesa. Quando nelle organizzazioni ci sono degli scarti strategici rispetto ai percorsi precedenti, ad esempio su temi spinosi come le acquisizioni, gli investimenti per l'apertura di nuovi mercati, la scommessa su nuove tecnologie, chi ha investito decenni di carriera costruendo sistemi che stanno per essere resi obsoleti, è chiamato a riallinearsi velocemente, oppure rischiare di essere marginalizzato, neutralizzato in posizioni di basso peso, e financo estromesso completamente.

Rispetto per l'autorità e le decisioni. Il rispetto per l'autorità è cruciale nella leadership organizzativa. Quando i leader sfidano apertamente le decisioni e le direttive delle autorità superiori, aprono le porte a tutti gli altri per fare lo stesso e questo può portare alla confusione, al limite al caos, e certamente all'inefficienza del funzionamento operativo. Le decisioni vanno dibattute, anche aspramente, e non è necessario cambiare la propria idea se non si è pienamente convinti dalle argomentazioni altrui, per il momento. Ci si può fermare a dire: "siamo d'accordo di non essere d'accordo". Poi però "fuori dal conclave" bisogna cantare dallo stesso spartito. A meno che non si senta che le decisioni prese violino i propri convincimenti etici e morali. Nel qual caso, si aprono altri scenari, sia di governance (es. whistle blowing), che di coerenza personale. Un caso recente in questo senso sono le dimissioni da Google di Geoffrey Hinton, uno dei padrini dell'intelligenza artificiale per i suoi studi sulle reti neurali, che ha dichiarato: "C'è un enorme potenziale con questa tecnologia, ma è essenziale che il mondo investa in modo massiccio e urgente nella sicurezza e nel controllo dell'IA".

I leader devono trovare un equilibrio tra le proprie convinzioni personali e gli obiettivi dell'organizzazione di cui scelgono di far parte, o meno.

"Non è la ribellione stessa che è nobile, ma quello che esige", Albert Camus.

di [Giuseppe Geneletti](#)

