

VINCENZO LA REGINA, FRANCESCA SASSANO

NEUROLEADERSHIP

*Neuroscienze, Leadership emotiva e
nuovo Umanesimo della salute*

Collana **ACROSS**
diretta da *Alfredo De Risio*



Alpes Italia srl – Via G. Gatteschi 23 – 00162 Roma
tel./fax 06-39738315 – e-mail: info@alpesitalia.it – www.alpesitalia.it

© Copyright

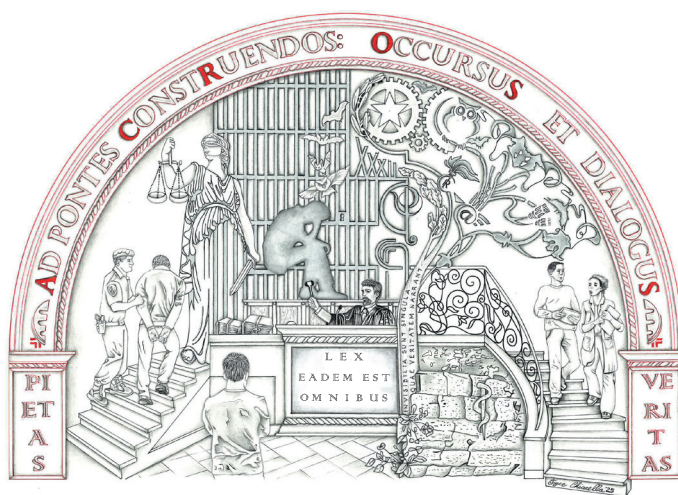
Alpes Italia srl – Via G. Gatteschi, 23 – 00162 Roma, tel./fax 06-39738315

I edizione, 2026

VINCENZO LA REGINA, Laureato in Medicina Veterinaria e Medicina e Chirurgia, specializzato in Igiene e Medicina Preventiva, ha conseguito il Master in Management in Sanità presso l'Università Bocconi di Milano. Docente all'Università Unicamillus, Roma, corso di laurea in Medicina e Chirurgia, insegnamento "Igiene Generale". Autore del testo "La leadership tra scienza ed etica" (2017); ha pubblicato un articolo dal titolo "Verso un nuovo Umanesimo della salute" (2025). Attualmente è Dirigente presso il Ministero della Salute.

FRANCESCA SASSANO, Avvocata Cassazionista, Docente Corsi Alta Formazione *LUMSA Human Academy*, Presidente Associazione *Keep On*, Vice Presidente *Across Ets*, già Vice Presidente Camera Penale Distrettuale di Basilicata, già Responsabile regionale Osservatorio carceri Unione Camere Penali. Ha pubblicato numerose monografie giuridiche e non.

In copertina: disegno elaborato con l'aiuto dell'I.A. di ChatGPT.



TUTTI I DIRITTI RISERVATI

Tutti i diritti letterari e artistici sono riservati.

È vietata qualsiasi riproduzione, anche parziale, di quest'opera.

Qualsiasi copia o riproduzione effettuata con qualsiasi procedimento (fotocopia, fotografia, microfilm, nastro magnetico, disco o altro) costituisce una contraffazione passibile delle pene previste dalla Legge 22 aprile 1941 n. 633

e successive modifiche sulla tutela dei diritti d'autore.

Indice

PREFAZIONE METODOLOGICA.....	IX
INTRODUZIONE	XIII
1. Le origini della NeuroLeadership: fondamenti scientifici, sviluppo storico e prospettive interdisciplinari	1
La nascita di una nuova area della conoscenza.....	1
L'evoluzione storica degli studi sulla leadership	2
L'apporto delle neuroscienze	2
Oltre il riduzionismo neuroscientifico.....	3
Verso la NeuroLeadership Umanistica.....	3
La NeuroLeadership come paradigma della complessità.....	4
Dalla leadership alla responsabilità istituzionale	5
2. Neuroscienze, emozioni e processi decisionali: verso una teoria integrata della decisione responsabile.....	7
Il superamento del paradigma della razionalità assoluta	7
Emozioni e conoscenza: una falsa contrapposizione	7
Il cervello sociale e la costruzione della fiducia	8
La decisione come processo multidimensionale.....	9
Il principio della decisione responsabile	9
La prudenza neurocognitiva: una nuova categoria della leadership	10
Leadership, errore e apprendimento.....	10
La leadership nell'epoca dell'intelligenza artificiale.....	11
La NeuroLeadership come cultura della decisione.....	12
3. Intelligenza emotiva e NeuroLeadership: dalla competenza individuale alla responsabilità relazionale	13
L'intelligenza emotiva nel dibattito scientifico contemporaneo.....	13
Le componenti dell'intelligenza emotiva e il loro significato nella funzione direttiva	13
L'empatia tra relazione interpersonale e responsabilità istituzionale	15
La comunicazione emotivamente intelligente come funzione della leadership	16
Motivazione, riconoscimento e sviluppo delle persone.....	16
Intelligenza emotiva e cultura organizzativa	17
Dall'intelligenza emotiva alla maturità della leadership	18
L'intelligenza emotiva come fondamento della leadership etica	18
Leadership, fiducia e legittimazione delle istituzioni.....	19
La NeuroLeadership Umanistica come evoluzione dell'intelligenza emotiva.....	20

NEUROLEADERSHIP

La decisione come atto relazionale	21
L'errore come occasione di apprendimento organizzativo	21
La formazione permanente del leader.....	22
Verso un modello integrato di NeuroLeadership.....	23
L'intelligenza emotiva nella complessità delle organizzazioni contemporanee	23
Dall'intelligenza emotiva alla responsabilità istituzionale.....	24
4. Neuroscienze e processi decisionali: verso una teoria della decisione responsabile	27
La decisione come processo dinamico	27
Razionalità, intuizione ed esperienza.....	28
I limiti cognitivi della decisione: bias, euristiche e responsabilità del leader	28
Tempo, incertezza e complessità della decisione	29
La qualità della decisione come processo integrato	30
L'esperienza come patrimonio neurocognitivo	30
Decisione e responsabilità organizzativa.....	31
La consapevolezza del decisore quale presupposto della buona leadership.....	31
Lo stress come variabile organizzativa e non esclusivamente individuale.....	32
L'errore come occasione di apprendimento organizzativo	33
Decisione, fiducia e legittimazione della leadership	33
La decisione come processo relazionale	34
Comunicazione e neuroscienze della comprensione	35
La fiducia quale capitale neurobiologico dell'organizzazione	35
La cultura della riflessione nelle organizzazioni	36
L'integrazione tra neuroscienze, diritto e organizzazione	36
La prudenza come competenza neurocognitiva della leadership	37
La responsabilità della decisione nelle organizzazioni complesse.....	37
Il coraggio della decisione.....	38
L'apprendimento continuo del leader.....	39
Verso una teoria della decisione umanistica.....	39
La saggezza decisionale: oltre l'intelligenza cognitiva	40
Il tempo della decisione	40
La leadership come regolazione della complessità.....	41
L'autorità che nasce dalla competenza relazionale.....	42
La decisione orientata alla dignità della persona.....	42
Dalla decisione individuale alla cultura organizzativa.....	43
Le emozioni collettive nelle organizzazioni	44
La coerenza tra decisione e comportamento.....	44
Il leader come architetto dell'ambiente decisionale.....	45
La leadership come governo della complessità umana	46
La centralità della persona come criterio interpretativo delle neuroscienze	46
La responsabilità del leader nella costruzione del bene comune organizzativo.....	47

Neuro-leadership e pratiche organizzative nelle cure penitenziarie	47
Una lettura interdisciplinare della decisione	51
5. I modelli di Boyatzis e Covey nella prospettiva della NeuroLeadership Umanistica	53
Dai modelli manageriali alla loro rilettura neuroscientifica.....	53
Richard Boyatzis e la scoperta delle competenze della leadership.....	53
Le competenze emotive come competenze neurobiologiche	54
Una lettura critica del modello di Boyatzis.....	54
Stephen R. Covey e la leadership fondata sui principi	55
Proattività e autoregolazione.....	56
La leadership orientata ai valori	57
Covey alla luce della NeuroLeadership Umanistica	57
Boyatzis e Covey: convergenze e differenze	58
I limiti dei modelli tradizionali di leadership.....	58
Le neuroscienze come linguaggio comune della leadership.....	59
La leadership come processo educativo permanente	59
La formazione del leader come formazione della coscienza.....	60
Verso una sintesi dei modelli.....	60
Dalla leadership personale alla leadership istituzionale	61
La leadership come responsabilità generativa	61
Il leader come custode della fiducia pubblica	62
La competenza etica come competenza professionale	62
Verso una leadership della persona.....	63
6. La dimensione etica della NeuroLeadership.....	65
L'etica come struttura della decisione	65
Il limite delle neuroscienze.....	65
Libertà e responsabilità	66
La persona come fine della leadership	66
La NeuroLeadership come etica della responsabilità.....	67
La responsabilità etica come criterio di integrazione delle competenze	68
La dignità della persona come principio ordinatore.....	68
Etica della cura ed etica della leadership.....	69
Il potere come servizio	69
L'etica come cultura organizzativa.....	70
L'etica della fiducia	71
L'autorità morale del leader.....	71
La giustizia organizzativa	72
Vulnerabilità e responsabilità	72
L'esempio come forma di leadership	73
Etica e responsabilità istituzionale.....	73

NEUROLEADERSHIP

La coerenza come fondamento della credibilità	74
L'etica della comunicazione.....	75
La prudenza come virtù della leadership	75
La leadership come testimonianza dell'umanesimo della salute	76
7. La leadership tossica.....	77
La negazione della leadership etica	77
Le radici della leadership tossica.....	77
Il progressivo deterioramento del clima organizzativo	78
La banalizzazione della tossicità	78
Le conseguenze sulla persona	79
I segnali precoci della leadership tossica	79
Il ruolo delle neuroscienze nella comprensione della leadership tossica.....	80
Leadership tossica e cultura del silenzio	81
La manipolazione delle relazioni	81
Leadership tossica e perdita della missione istituzionale	82
La tossicità come patologia dell'organizzazione	82
La normalizzazione del comportamento deviante.....	83
L'isolamento decisionale	83
La paura come strumento di governo.....	84
Le ricadute sulla missione di cura	84
Dalla diagnosi alla rigenerazione organizzativa	85
Il valore dell'autodiagnosi organizzativa	86
Gli anticorpi organizzativi	86
La responsabilità collettiva	87
Verso la bonifica della leadership tossica.....	87
8. La bonifica della leadership tossica.....	89
La bonifica come processo di rigenerazione.....	89
Il riconoscimento del problema	89
Dalla cultura del controllo alla cultura della responsabilità.....	90
La ricostruzione della fiducia	90
La centralità della formazione	91
La rigenerazione della cultura organizzativa	91
Il ruolo dell'esempio nella rigenerazione	92
Il dialogo come terapia organizzativa	92
La formazione come cambiamento culturale.....	93
Dalla bonifica alla resilienza istituzionale	93
9. La leadership diffusa.....	95
Dalla centralizzazione alla responsabilità condivisa.....	95

La corresponsabilità come principio organizzativo	95
Fiducia e autonomia professionale	96
La leadership come funzione educativa	96
La leadership diffusa come espressione del nuovo Umanesimo della salute	97
10. Formare nuove classi dirigenti	99
La formazione come responsabilità istituzionale.....	99
Oltre la preparazione tecnica.....	99
Apprendere a decidere	100
Educare alla responsabilità	100
Formare dirigenti per il nuovo Umanesimo della salute	101
La formazione come costruzione della coscienza professionale	101
L'integrazione tra sapere scientifico e sapere umanistico	102
La leadership come servizio al bene comune	102
L'apprendimento permanente	103
Le classi dirigenti come patrimonio delle istituzioni.....	103
11. Oltre la leadership tradizionale.....	105
Oltre la leadership tradizionale	105
La persona come fondamento della leadership	105
Il nuovo Umanesimo della salute	106
Una prospettiva per la ricerca futura	106
Conclusione generale.....	106
APPENDICE – I PRINCIPI DELLA NEUROLEADERSHIP UMANISTICA.....	109
Premessa.....	109
I. Principio della centralità della persona.....	109
II. Principio dell'integrazione dei saperi.....	109
III. Principio della responsabilità	109
IV. Principio della fiducia	110
V. Principio dell'intelligenza emotiva	110
VI. Principio della decisione prudente	110
VII. Principio della leadership come servizio.....	110
VIII. Principio della leadership diffusa.....	110
IX. Principio della prevenzione della tossicità organizzativa.....	111
X. Principio della formazione permanente	111
XI. Principio della cura istituzionale	111
XII. Principio del bene comune.....	111
Considerazioni finali.....	112

NEUROLEADERSHIP

FONDAMENTI EPISTEMOLOGICI DELLA NEUROLEADERSHIP UMANISTICA	113
1. La necessità di un approccio interdisciplinare	113
2. Il significato della NeuroLeadership Umanistica	113
3. Il rifiuto del riduzionismo neuroscientifico	114
4. La persona come categoria ordinatrice	114
5. Il metodo della ricerca	114
6. Finalità della monografia	115
POSTFAZIONE.....	117
BIBLIOGRAFIA	121

Prefazione metodologica

La costruzione di un paradigma interdisciplinare

Ogni ricerca scientifica nasce da una domanda. Alcune indagini prendono avvio dall'osservazione di un fenomeno ancora poco esplorato; altre si sviluppano a partire dall'esigenza di verificare ipotesi formulate dalla letteratura; altre ancora maturano quando discipline tradizionalmente separate iniziano a condividere problemi comuni e mostrano l'insufficienza dei rispettivi strumenti interpretativi.

La presente monografia appartiene a quest'ultima categoria.

Negli ultimi decenni, le neuroscienze hanno modificato profondamente la comprensione dei processi cognitivi, delle emozioni, della motivazione e delle decisioni.

Parallelamente, la psicologia delle organizzazioni, la teoria della leadership, il diritto, la bioetica e le scienze dell'amministrazione hanno progressivamente riconosciuto che la qualità delle istituzioni dipende in larga misura dalla qualità delle decisioni assunte da coloro che esercitano funzioni di guida.

Nonostante questa evidente convergenza, tali ambiti disciplinari hanno continuato a svilupparsi lungo percorsi in larga parte paralleli.

Le neuroscienze hanno approfondito i meccanismi biologici della decisione senza interrogarsi sufficientemente sulla loro rilevanza giuridica ed etica.

Le scienze organizzative hanno elaborato modelli di leadership sempre più sofisticati senza poter disporre, almeno fino a tempi recenti, delle conoscenze neuroscientifiche oggi disponibili.

Il diritto e la bioetica hanno continuato a riflettere sulla responsabilità della persona senza integrare sistematicamente i risultati delle neuroscienze cognitive e sociali.

Da questa frammentazione nasce l'esigenza della presente ricerca.

L'obiettivo dell'opera non consiste nel fondare una nuova disciplina autonoma, né nel sostituire i paradigmi esistenti. Essa intende piuttosto costruire uno spazio di dialogo tra saperi differenti, nella convinzione che la complessità delle organizzazioni contemporanee non possa essere compresa mediante approcci settoriali.

La NeuroLeadership, pertanto, viene qui assunta non come una semplice applicazione delle neuroscienze al management, ma come un laboratorio interdisciplinare nel quale convergono neuroscienze cognitive, neuroscienze sociali, psicologia del lavoro, teoria delle organizzazioni, filosofia morale, diritto pubblico, diritto sanitario e bioetica.

L'unità della ricerca non deriva dall'omogeneità delle discipline coinvolte, bensì dalla comune centralità della persona quale soggetto della decisione e destinatario dei suoi effetti.

Un metodo integrativo

L'impostazione metodologica adottata è di natura prevalentemente teorico-ricostruttiva, ma non esclusivamente descrittiva.

La ricostruzione della letteratura internazionale rappresenta il punto di partenza, non il punto di arrivo.

Ogni capitolo sviluppa infatti un percorso articolato in quattro momenti tra loro strettamente connessi.

Il primo consiste nella ricognizione critica delle principali acquisizioni scientifiche disponibili.

Il secondo è dedicato alla loro comparazione interdisciplinare, evidenziandone convergenze, divergenze e limiti interpretativi.

Il terzo propone una sintesi teorica orientata alla costruzione di un modello unitario della leadership.

Il quarto traduce tale elaborazione in indicazioni applicative rivolte alle organizzazioni pubbliche e private, ai sistemi sanitari, alle istituzioni penitenziarie e, più in generale, ai contesti nei quali la decisione produce effetti rilevanti sulla dignità della persona.

L'intero percorso è guidato da un criterio fondamentale: evitare ogni forma di riduzionismo.

Le neuroscienze costituiscono una risorsa interpretativa straordinaria, ma non esauriscono la comprensione dell'essere umano.

Ogni decisione è contemporaneamente un fenomeno biologico, psicologico, relazionale, giuridico, etico e istituzionale.

Ignorare una sola di tali dimensioni significa compromettere la comprensione dell'intero fenomeno.

Il principio di prudenza epistemologica

Uno dei rischi più frequenti nelle discipline emergenti consiste nell'attribuire alle nuove conoscenze un valore esplicativo superiore a quello effettivamente dimostrato.

Anche la NeuroLeadership non è immune da questo pericolo.

Negli ultimi anni la diffusione di modelli divulgativi ha favorito, talvolta, una rappresentazione eccessivamente semplificata del rapporto tra cervello e comportamento organizzativo.

L'uso di terminologie neuroscientifiche è stato spesso accompagnato da interpretazioni deterministiche o da indebite generalizzazioni.

La presente opera assume invece il **principio di prudenza epistemologica** come criterio metodologico fondamentale.

Le evidenze neuroscientifiche vengono costantemente distinte dalle ipotesi interpretative.

I risultati consolidati sono separati dalle acquisizioni ancora oggetto di dibattito.

Le applicazioni organizzative sono sempre valutate alla luce dei loro limiti empirici.

Questa impostazione non riduce la forza esplicativa della ricerca.

Al contrario, ne rafforza la credibilità scientifica.

La centralità della persona

L'elemento unificante di questo lavoro è rappresentato dalla persona.

Questa scelta non costituisce un semplice orientamento etico.

Essa rappresenta il presupposto teorico dell'intera costruzione scientifica.

Ogni organizzazione esiste perché esistono persone.

Ogni istituzione trae la propria legittimazione dalla tutela della persona.

Ogni decisione produce conseguenze sulla vita concreta di individui, comunità e relazioni.

Per tale ragione la leadership non viene interpretata come tecnica del comando, ma come esercizio della responsabilità.

Il successo organizzativo, la produttività e l'efficienza rappresentano obiettivi importanti, ma non possono essere perseguiti sacrificando la dignità umana, l'autonomia morale o i diritti fondamentali.

È proprio in questo punto che neuroscienze, diritto e bioetica cessano di essere discipline parallele e iniziano a dialogare.

Il contributo originale dell'opera

La parte più speculativa della presente monografia consiste nella proposta di una **NeuroLeadership Umanistica**.

Con tale espressione non si intende identificare un nuovo modello manageriale, bensì un paradigma interpretativo fondato su alcuni principi essenziali:

- integrazione tra razionalità ed emozioni;
- centralità della dignità della persona;
- responsabilità etica della decisione;
- prudenza quale virtù cognitiva e istituzionale;
- dialogo permanente tra neuroscienze, diritto, bioetica e teoria delle organizzazioni.

La NeuroLeadership Umanistica non promette decisioni perfette.

Propone invece decisioni più consapevoli, più trasparenti e maggiormente rispettose della complessità dell'umano.

Un programma di ricerca aperto

Questa monografia non pretende di offrire conclusioni definitive.

Ogni autentica ricerca scientifica rimane, per sua natura, aperta alla verifica, alla critica e al progresso delle conoscenze.

Le neuroscienze continueranno ad evolversi.

Le organizzazioni continueranno a trasformarsi.

Nuove tecnologie, nuovi problemi bioetici e nuove forme di intelligenza artificiale porranno questioni oggi solo parzialmente prevedibili.

Per tale ragione il contributo qui proposto non deve essere interpretato come un sistema teorico chiuso, bensì come un programma di ricerca interdisciplinare destinato a svilupparsi attraverso il confronto con studiosi di differenti ambiti scientifici.

Se questa opera riuscirà a favorire tale dialogo, avrà raggiunto il proprio obiettivo più importante.

Introduzione

La NeuroLeadership tra neuroscienze, diritto e nuovo umanesimo

Ogni trasformazione scientifica produce inevitabilmente una trasformazione del modo in cui l'essere umano interpreta sé stesso. La storia del pensiero dimostra che le grandi rivoluzioni della conoscenza non modificano soltanto gli strumenti della ricerca, ma incidono profondamente sulle categorie attraverso le quali vengono comprese la persona, la responsabilità, il potere e le istituzioni.

L'attuale sviluppo delle neuroscienze rappresenta una di queste trasformazioni.

Negli ultimi decenni l'analisi dei processi cerebrali ha consentito di acquisire conoscenze sempre più approfondite sui meccanismi della percezione, della memoria, dell'apprendimento, delle emozioni e della decisione. Tecniche di indagine sempre più sofisticate hanno permesso di osservare il cervello umano durante lo svolgimento di attività cognitive complesse, contribuendo a superare molte concezioni tradizionali fondate su una netta contrapposizione tra razionalità ed emotività.

Le neuroscienze hanno così mostrato che la decisione umana non costituisce il risultato di un processo esclusivamente razionale, ma nasce dall'interazione continua tra componenti cognitive, emotive, relazionali e motivazionali.

Tale acquisizione ha esercitato una crescente influenza anche sulle scienze dell'organizzazione e sugli studi dedicati alla leadership.

La figura del leader, tradizionalmente analizzata sotto il profilo delle competenze manageriali, della capacità strategica o delle qualità carismatiche, viene oggi esaminata anche alla luce dei processi neurocognitivi che regolano l'attenzione, la comunicazione, l'empatia, la gestione dello stress, la cooperazione e la formazione delle decisioni collettive.

Questa evoluzione ha dato origine al campo di studi comunemente definito *NeuroLeadership*, nel quale convergono neuroscienze cognitive, psicologia delle organizzazioni e teoria della leadership.

L'interesse verso tale prospettiva è pienamente giustificato.

Comprendere i meccanismi biologici che favoriscono l'apprendimento, la motivazione e la collaborazione può contribuire a migliorare il funzionamento delle organizzazioni, la qualità delle relazioni professionali e l'efficacia dei processi decisionali.

Tuttavia, la crescente attenzione per le neuroscienze pone anche interrogativi di particolare rilievo.

È legittimo ricondurre il comportamento del leader ai soli meccanismi cerebrali?

Le conoscenze neuroscientifiche sono sufficienti a spiegare la responsabilità morale e giuridica della decisione?

È possibile costruire modelli organizzativi fondati esclusivamente sull'efficienza neurocognitiva?

Oppure permane uno spazio irriducibile nel quale intervengono la libertà personale, la coscienza morale, la cultura, il diritto e l'etica?

È proprio da tali interrogativi che prende avvio la presente ricerca.

La tesi sostenuta in quest'opera è che la NeuroLeadership rappresenti un ambito di studio di straordinaria rilevanza, ma che il suo sviluppo richieda un costante dialogo con le discipline umanistiche e giuridiche.

L'essere umano non può essere compreso esclusivamente attraverso il funzionamento del proprio cervello.

La persona eccede sempre la dimensione biologica.

Ogni decisione organizzativa, infatti, non produce soltanto effetti economici o funzionali, ma incide sulla dignità delle persone, sulla qualità delle relazioni, sulla fiducia istituzionale e sulla coesione delle comunità.

Per tale ragione il presente lavoro propone una prospettiva che supera la tradizionale applicazione delle neuroscienze al management.

La NeuroLeadership viene qui interpretata come un paradigma interdisciplinare nel quale neuroscienze, psicologia, diritto, bioetica, filosofia della persona e teoria delle organizzazioni concorrono alla costruzione di una concezione più completa della leadership.

L'obiettivo non consiste nell'elaborare una nuova tecnica manageriale.

L'ambizione è più ampia.

Si intende contribuire alla costruzione di una cultura della decisione capace di coniugare rigore scientifico, responsabilità istituzionale e centralità della persona.

In questa prospettiva la leadership non viene identificata con il potere di dirigere gli altri, ma con la capacità di orientare processi complessi assumendone integralmente la responsabilità.

Il leader è chiamato non soltanto a decidere, ma a comprendere il significato umano delle proprie decisioni.

Ciò vale in ogni contesto organizzativo, ma assume particolare rilevanza nelle amministrazioni pubbliche, nelle aziende sanitarie, nelle istituzioni penitenziarie, negli enti territoriali e, più in generale, in tutte le organizzazioni nelle quali la qualità della decisione incide direttamente sui diritti fondamentali della persona.

La riflessione sviluppata nelle pagine che seguono si colloca dunque all'intersezione di più percorsi scientifici.

Da un lato essa valorizza il patrimonio conoscitivo offerto dalle neuroscienze contemporanee.

Dall'altro riafferma il ruolo imprescindibile dell'etica, del diritto e della bioetica come criteri di orientamento dell'azione organizzativa.

La vera innovazione non consiste nell'attribuire al cervello un potere esplicativo assoluto.

Consiste piuttosto nel riconoscere che la comprensione dell'essere umano richiede un sapere integrato, capace di mettere in relazione dati empirici, principi giuridici, valori etici e dinamiche organizzative.

È in questo dialogo interdisciplinare che prende forma la proposta teorica della **NeuroLeadership Umanistica**.

Essa non rappresenta una teoria alternativa alle principali elaborazioni della leadership, ma un loro sviluppo coerente alla luce delle acquisizioni neuroscientifiche e della centralità della persona.

La NeuroLeadership Umanistica si fonda sull'idea che ogni decisione autenticamente efficace debba essere, nello stesso tempo, scientificamente informata, eticamente responsabile e giuridicamente rispettosa della dignità umana.

Le pagine successive sviluppano progressivamente questa impostazione, ricostruendo dapprima i principali contributi della letteratura, analizzandone criticamente le implicazioni e proponendo infine un modello teorico unitario che intende offrire un contributo originale al dibattito contemporaneo.

In un'epoca nella quale le organizzazioni sono chiamate ad affrontare sfide senza precedenti — dall'intelligenza artificiale alla sostenibilità, dalla tutela della salute alla gestione delle emergenze globali — la qualità della leadership diviene uno dei principali fattori di tenuta democratica, istituzionale e sociale.

Comprendere come si formano le decisioni, quali limiti le condizionano e quali principi devono orientarle non costituisce soltanto un problema scientifico.

È una responsabilità verso le persone e verso il futuro delle istituzioni.

