ANTEPRIMA GRATUITA



King Leader

Shakespeare in azienda

Le prime 20 pagine

Federico Palombarini

il Mulino · in libreria dal 23 ottobre 2026

federicopalombarini.it

PERCORSI

Economia

I lettori che desiderano informarsi
sui libri e sull'insieme delle attività della
Società editrice il Mulino
possono consultare il sito Internet:

www.mulino.it

FEDERICO PALOMBARINI

KING LEADER

Shakespeare in azienda

SOCIETÀ EDITRICE IL MULINO

ISBN 978-88-15-39806-2

Copyright © 2026 by Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti sono riservati. Nessuna parte di questa pubblicazione può essere fotocopiata, riprodotta, archiviata, memorizzata o trasmessa in qualsiasi forma o mezzo – elettronico, meccanico, reprografico, digitale – se non nei termini previsti dalla legge che tutela il Diritto d'Autore. Per altre informazioni si veda il sito **www.mulino.it/fotocopie**

Redazione e produzione: Edimill srl - www.edimill.it

INDICE

Introduzione p. 9

Guida alla lettura 11

I. Delega e manipolazione: *Otello* 13

L'opera originale: trama 13
L'opera in chiave aziendale: trasposizione di fantasia 14
1.1. Personaggi 16
1.2. Fiducia e disillusione 23
1.3. Manipolazione: Iago 27
1.4. La leadership emotiva 37
1.5. Il potere silenzioso 43
1.6. Conclusioni 47
Suggerimenti per il leader 48

II. Gestione dei conflitti: *Romeo e Giulietta* 51

L'opera originale: trama 51
L'opera in chiave aziendale: trasposizione di fantasia 52
2.1. Conflitti di contesto. Le famiglie e il clima in Verona 55
2.2. Conflitti interiori 64
2.3. Conflitti di relazione tra individui e gruppi 78
2.4. Strategie di gestione del conflitto in *Romeo e Giulietta* 80
2.5. Visioni, illusioni e leadership: la lucidità come strumento strategico 83
2.6. Conclusioni 86
Suggerimenti per il leader 87

III. Leadership strategica: *Enrico V* 91

L'opera originale: trama 91
L'opera in chiave aziendale: trasposizione di fantasia 93

3.1. Leadership a confronto: Enrico V e i suoi oppositori p. 96
3.2. Leadership di visione, influenza e controllo 103
3.3. Solitudine, responsabilità e ascolto. Atto IV 106
3.4. Discorso di Enrico V. Giornata di San Crispino 111
3.5. Il comando maturo 117
3.6. Conclusioni. Leadership strategica e *ars oratoria* 121
Suggerimenti per il leader 122

IV. Autorità e fiducia: *King Lear* 125

L'opera originale: trama 125
L'opera in chiave aziendale: trasposizione di fantasia 126
4.1. Il potere egoico 129
4.2. Verità e collaboratori 135
4.3. Vulnerabilità e fiducia 141
4.4. Etica e potere 147
4.5. Leadership relazionale 151
4.6. Conclusioni. *King Lear*: le trappole dell'ego e la vulnerabilità 153
Suggerimenti per il leader 154

V. L'ambizione: *Macbeth e Lady Macbeth* 157

L'opera originale: trama 157
L'opera in chiave aziendale: trasposizione di fantasia 158
5.1. Leadership a confronto: Macbeth e Lady Macbeth 161
5.2. Leadership di dominio e controllo. Atto III 172
5.3. Solitudine, coscienza e crollo. Atti IV e V 176
5.4. Ambizione e controllo 180
5.5. Streghe, predizioni, sovrannaturale 184
5.6. Conclusioni. L'ambizione e il prezzo dell'integrità 191
Suggerimenti per il leader 192

VI. Conclusioni generali 195

6.1. Le lezioni eterne di Shakespeare per il leader moderno 195
6.2. La complessità della leadership: oltre il carisma e la gerarchia 195
6.3. Il potere della parola e il silenzio: costruire, persuadere, manipolare, ascoltare 196

6.4. L'ambizione a doppio taglio e la solitudine del potere p. 196
6.5. L'intelligenza emotiva e la forza della vulnerabilità 197
6.6. La fiducia, il tradimento e il rischio dei sistemi silenti 197
6.7. Il viaggio del leader: trasformazione e maturità continua 198

VII. Schede dei personaggi 201

VIII. Guida tematica agli esercizi (cross-modello) 211

Bibliografia 225

INTRODUZIONE

Nel panorama odierno della letteratura manageriale, questo volume si propone di condurvi in un viaggio inaspettato e profondo attraverso il genio di William Shakespeare. Le sue opere sono molto più che semplici drammi di epoche lontane: sono specchi lucidissimi delle complessità del potere, delle sfide morali e delle relazioni che risuonano con una potenza sorprendente nel cuore delle nostre organizzazioni moderne. In queste pagine scoprirete come la leadership non sia mai un atto solitario, ma **un gioco di specchi** e un ecosistema complesso di alleanze e conflitti dove ogni personaggio acquista importanza strategica in funzione degli altri presenti sulla scena.

Il valore di questo volume risiede nella capacità di trasformare il canone teatrale in una bussola diagnostica per orientarsi nella complessità contemporanea, fornendo una «Cassetta degli attrezzi» dinamica per navigare le sfide del comando moderno senza perdere la propria integrità.

Il viaggio che intraprenderemo insieme attraversa le zone d'ombra e di luce del potere, inteso come un **gioco di specchi** dove la percezione conta quanto la realtà. Esploreremo come la fragilità emotiva possa isolare il leader, rendendolo vulnerabile a narrazioni tossiche e manipolazioni interne orchestrate da «leader ombra».

Analizzeremo il rischio della delega cieca, ovvero quel vuoto relazionale dove il manager, per stanchezza o eccessivo affidamento affettivo, abdica al proprio ruolo di verifica, trasformando la fiducia in isolamento percettivo.

Indagheremo poi le guerre silenziose tra reparti, dove il «rancore antico» di silos organizzativi chiusi sacrifica i giovani talenti e blocca l'innovazione. Vedremo come proprietà aziendali troppo rigide o autoritarie possano agire

come barriere feudali, impedendo la nascita di ecosistemi collaborativi basati sul mutuo guadagno e sullo scambio di informazioni.

Al cuore del volume emergerà la figura del leader trasformativo, capace di guadagnare la legittimazione sul campo non per titolo ereditato ma per merito e coerenza. Vedremo come l'*ars oratoria* e lo *storytelling* strategico possano costruire un senso di appartenenza epico, mobilitando il team anche in situazioni di estrema scarsità di risorse.

Affronteremo le trappole dell'ego che rendono ciechi i leader consolidati, imparando l'importanza vitale dei «Fool» aziendali: quegli advisor laterali capaci di usare l'ironia per dire verità scomode che nessun altro osa pronunciare. Impareremo a riscoprire la vulnerabilità consapevole non come una debolezza, ma come la più alta forma di forza relazionale, l'unica capace di generare fiducia autentica e di preparare una successione sana. Infine, indagheremo le patologie di un'ambizione smodata e di un micro-controllo paranoico che, se privi di ancoraggi etici, conducono inevitabilmente al burnout organizzativo e al nichilismo del comando. Senza un fine etico superiore, il potere resta infatti solo un'«ombra che cammina», una maschera vuota destinata a sgretolarsi sotto il peso delle proprie scelte.

Questa opera è dunque un invito alla riflessione e all'azione: ogni capitolo è progettato per essere una bussola dinamica che integra visione strategica e umanità, fornendovi una Cassetta degli attrezzi per navigare con lucidità le sfide del comando moderno.

GUIDA ALLA LETTURA

Questa *Guida alla mappa strategica* è concepita come uno strumento operativo per navigare la complessità delle organizzazioni moderne attraverso il canone shakespeariano. Il volume non è una semplice analisi letteraria, ma un percorso tecnico strutturato in *cinque tappe evolutive*, ognuna delle quali affronta un pilastro fondamentale della leadership contemporanea.

Ecco come utilizzare i moduli operativi che incontrerete in ogni capitolo.

L'architettura dei capitoli

Ogni modulo è progettato per trasformare la teoria in prassi manageriale immediata.

- *Trasposizione business*: la tragedia originale viene declinata in uno scenario aziendale concreto (es. fusioni, conflitti tra reparti o passaggi generazionali).
- *Mappa dei personaggi (risorse e minacce)*: tabelle tecniche per identificare i profili nel vostro team, distinguendo tra risorse etiche (come *Emilia* o il soldato *Williams*) e minacce manipolative o tossiche (come *Iago* o *Tebaldo*).
- *Cassetta degli attrezzi* (*toolbox*): schemi sintetici con *skills positive* da potenziare e suggerimenti pratici per il leader.
- *Protocolli di esercizio*: una guida tematica finale con azioni mirate per allenare l'intelligenza emotiva, l'etica e il *decision-making*.

Il percorso in cinque tappe

1. *Gestione della fiducia e delle ombre (Otello)*: analizzeremo come la fragilità emotiva e una *delega cieca* (abdicazione) creino spazio per leader ombra come *Iago*, capaci di deformare l'informazione per isolare il comando. L'obiettivo tecnico è passare dal sospetto al monitoraggio consapevole.
2. *Abbattimento dei silos e dei conflitti (Romeo e Giulietta)*: esploreremo le guerre tra reparti alimentate dalla rigidità di proprietà conservatrici (i *Capuleti*), imparando l'arte della mediazione per trasformare i silos feudali in ecosistemi collaborativi attraverso «ambasciatori» interfunzionali.
3. *Leadership strategica e legittimazione (Enrico V)*: il cuore del volume è dedicato all'*ars oratoria* e al merito. Attraverso il dialogo con il soldato *Williams* – voce di realtà del «campo» – scoprirete come costruire un senso di appartenenza epico anche in situazioni di scarsità di risorse.
4. *Trappole dell'ego e successione (Re Lear)*: affronteremo la crisi del potere che rifiuta il dissenso. In un sistema dominato dall'adulazione, la figura del *Fool* emerge come l'advisor laterale più prezioso per riportare il leader alla verità etica e alla vulnerabilità come forza.
5. *Ambizione, integrità e burnout (Macbeth)*: concluderemo analizzando le patologie del comando. Vedremo come l'efficienza fredda di *Lady Macbeth*, se priva di empatia e limiti etici, conduca inevitabilmente alla paranoia e al collasso del sistema organizzativo.

Utilizzate questo testo non solo come lettura, ma come una *bussola diagnostica* per mappare le dinamiche sommerse della vostra organizzazione e agire con lucidità strategica.

Capitolo primo

DELEGA E MANIPOLAZIONE: *OTELLO*

> […] some cogging, cozening slave,
> to get some office, Have not devised this slander.
>
> Trad.: […] qualche schiavo bugiardo e truffatore,
> per ottenere qualche incarico, ha inventato questa calunnia.
> (Emilia, Atto IV, Scena II)

L'opera originale: trama

Inizio. *La stima e il veleno invisibile*
Venezia. Otello è un condottiero straniero stimato per il suo valore militare e i suoi meriti sul campo. Uomo d'onore, sposa segretamente Desdemona, suscitando l'ira del padre Brabanzio che lo accusa di averla sedotta con arti magiche. Davanti al Doge, Otello spiega con onestà di averla conquistata semplicemente narrandole le proprie sofferenze e le imprese vissute.

Desdemona conferma il legame e decide di seguirlo a *Cipro* per la missione contro i turchi. Mentre la corte celebra il valore del generale, il suo alfiere *Iago* medita vendetta, sentendosi umiliato per essere stato scavalcato dal giovane e inesperto Cassio nella promozione. Ferito nell'orgoglio, Iago architetta un piano perverso: indurrà Otello a credere che la moglie e Cassio siano amanti, inoculando il *veleno del sospetto* in una mente fino ad allora integra.

Svolgimento. *Il crollo della mente e della fiducia*
A *Cipro*, vinta la minaccia turca, Otello vive il suo trionfo e l'amore per Desdemona. Tuttavia, Iago insinua ambiguità con precisione chirurgica, seminando dubbi che logorano

progressivamente la razionalità del generale. Dopo aver orchestrato la caduta di Cassio, Iago deforma la realtà usando il furto di un fazzoletto come prova definitiva del tradimento. La lucidità di Otello crolla: il suo linguaggio si fa violento fino all'umiliazione pubblica della moglie. Ormai prigioniero del sospetto, il leader si convince che uccidere Desdemona sia un necessario atto di giustizia.

FINE. *Verità tardiva, disastro irreparabile*
Di notte, Otello soffoca Desdemona convinto del suo tradimento. Subito dopo, *Emilia svela l'innocenza della donna* e l'inganno di Iago. Smascherato il manipolatore, Otello capisce l'errore e vede il suo mondo crollare. Consapevole dell'irreparabilità del danno, compie un *ultimo gesto d'onore*: si uccide con la spada chiedendo di essere ricordato con verità e non con malizia. Muore accanto a Desdemona invocandone il perdono.

L'opera in chiave aziendale: trasposizione di fantasia

INIZIO
Otello è un dirigente carismatico nominato a capo di una sede strategica per i suoi meriti operativi e la capacità di gestire crisi. Per la nuova fase aziendale, egli promuove il giovane *Cassio* al posto dello storico collaboratore *Iago*, che reagisce manovrando nell'ombra. Fingendosi leale, Iago conquista la fiducia totale del manager, diventandone il punto di riferimento privilegiato. Otello, assorbito dalle urgenze, gli affida incarichi trasversali, segnando l'inizio di una deriva causata da una fiducia non verificata e dall'isolamento percettivo.

SVOLGIMENTO
Iago costruisce una *narrativa tossica* su Cassio utilizzando interpretazioni distorte e mezze verità. Otello, rinunciando a verificare i fatti, filtra ogni azione attraverso lo sguardo del suo collaboratore e inizia a leggere ogni gesto con sospetto. *Cassio viene declassato pubblicamente* senza diritto di replica,

mentre il resto del team, isolato o spaventato, finisce per dimettersi o restare ai margini.

Iago consolida il suo potere isolando Otello e alimentandone la pressione emotiva fino a diventare il suo unico riferimento. Ormai privo di lucidità, il manager reagisce con rigidità e impulsività, giungendo al punto di rottura finale: durante una riunione strategica, *Otello umilia pubblicamente un collaboratore* davanti a tutto il gruppo dirigenziale, distruggendo definitivamente la propria autorevolezza e credibilità.

FINE. *Verità tardiva, disastro irreparabile*
Grazie all'intervento di *Emilia*, le manipolazioni di Iago vengono infine svelate, rivelando la lealtà di Cassio e il «sequestro emozionale» subito da Otello. In seguito al crollo della propria autorevolezza e all'intervento del board, *Otello rassegna le dimissioni*, accettando la responsabilità di un fallimento ormai irreversibile. Mentre Cassio viene reintegrato, Iago finisce sotto inchiesta ma si chiude in un silenzio glaciale. Il suo potere, alimentato per l'intera vicenda dall'ambiguità, si suggella in un'ultima forma di controllo: il rifiuto di collaborare, lasciando un'impronta distruttiva sull'organizzazione.

Personaggi di «Otello» in chiave aziendale

PERSONAGGIO	FIGURA AZIENDALE	CARATTERISTICHE CHIAVE	RISORSA O MINACCIA
Otello	Leader carismatico esterno (es. direttore assunto dall'esterno o dirigente expat)	Competente, passionale, autorevole, ma fragile sul piano emotivo e relazionale	Potenziale grande risorsa se affiancato e non isolato – rischio implosione se manipolato
Iago	Collaboratore interno invidioso e strategico (es. middle manager con ambizioni frustrate)	Lucido, vendicativo, manipolatore, esperto di dinamiche umane	Minaccia sistemica per l'intera struttura aziendale
Desdemona	Collaboratrice motivata, leale, sensibile e intraprendente	Onesta, propositiva, eticamente integra, non rientra nei giochi di potere	Risorsa morale non compresa: se isolata, viene sacrificata

Personaggio	Figura aziendale	Caratteristiche chiave	Risorsa o minaccia
Cassio	Giovane manager o figura junior brillante e promettente	Educato, elegante, meritevole, ma ingenuo nelle relazioni interne	Risorsa da formare con attenzione – rischia di essere strumentalizzato
Emilia	Assistente o collaboratrice che evolve (voce di coscienza taciuta a lungo)	Pragmatica, inizialmente subordinata, poi risvegliata dall'etica	Potenziale risorsa cruciale se ascoltata – portatrice di verità scomode
Brabanzio	Stakeholder esterno (padre/politico/fornitore potente)	Autoritario, conservatore, sospettoso verso il cambiamento	Figura di resistenza al cambiamento – può generare ostacoli culturali
Roderigo	Collaboratore dipendente da Iago (senza autonomia)	Debole, suggestionabile, manipolabile, mosso da desideri personali	Minaccia minore – figura strumentale che mostra i danni della passività
Il Doge di Venezia	CEO istituzionale o CDA	Distaccato, equo, decisionista formale, ma lontano dai dettagli	Figura super partes che delega a Otello – utile ma distante dai conflitti reali

Il *dramma nasce dalla mancanza di pluralità* nei punti di vista: Otello ascolta una sola voce (Iago), isola gli altri e perde la lucidità.

Le *risorse più sane* (*Desdemona*, *Emilia*, *Cassio*) non hanno accesso diretto alla leadership quando serve.

Iago prospera nel silenzio altrui: è il simbolo della tossicità non rilevata.

La *leadership emotiva di Otello* crolla perché manca un sistema di supporto reale.

1.1. *Personaggi*

1.1.1. *Otello*

In Shakespeare: il generale integerrimo, tradito dalla propria purezza

Otello, all'inizio della tragedia, è una figura che incarna la grandezza del condottiero tragico. È un uomo che ha

conquistato il rispetto della Repubblica di Venezia non per nascita o appartenenza, ma per valore. È «il Moro», straniero in una città dominata da leggi, intrighi e formalità, ma è anche l'uomo del merito, scelto per la sua competenza, la sua lucidità, il suo passato di gloria militare.

Otello è fiero, sì, ma anche umile. Non è un personaggio impulsivo in partenza, né arrogante: parla con misura, ascolta, argomenta. La sua prima apparizione è emblematica: viene accusato di aver stregato una donna, ma non risponde con la rabbia o la spada, bensì con il racconto pacato della verità. Dice:

> Rude am I in my speech
> And little bless'd with the soft phrase of peace.
>
> Trad.: Sono rozzo nel parlare
> e ben poco adorno delle molli frasi della pace.
> (Otello, Atto I, Scena III)

Ed è proprio questo il suo fascino iniziale: un leader onesto, che non sa sedurre con l'inganno, ma solo con la realtà di ciò che ha vissuto.

Tuttavia, è proprio questa incapacità di leggere la menzogna che lo rende vulnerabile. Otello è abituato a un mondo binario: leale o sleale, giusto o ingiusto, vivo o morto. Il campo di battaglia non lascia spazio alle ambiguità. La sua forza nasce dall'esperienza e dall'azione, non dall'interpretazione.

Quando Iago comincia a insinuare il dubbio, Otello non ha gli strumenti per gestirlo. Non ha mai dovuto decifrare il doppio fondo delle parole. Non sa filtrare le mezze verità. E soprattutto, non è abituato a sospettare di chi considera fedele.

La sua progressiva trasformazione è una delle più sconvolgenti del teatro shakespeariano: da comandante ammirato, diventa un uomo ossessionato, ferito, ingannato… ma convinto di agire per onore e verità. Questo rende il suo errore ancora più tragico: non uccide per passione cieca, ma per convinzione distorta.

Otello non si accorge di essere stato manipolato perché non ha mai dubitato della verità delle sue percezioni. Quando scopre l'inganno, è troppo tardi. La distruzione è già avvenuta. E il suo ultimo atto – il suicidio – non è solo disperazione, ma desiderio di chiudere con dignità una vita rovinata da un errore irreparabile.

Nel chiedere che si parli di lui senza odio, ma senza attenuanti, Otello compie il gesto supremo dell'eroe tragico: si assume la colpa, si riconosce caduto, ma rivendica la nobiltà dell'intento.

> Speak of me as I am. Nothing extenuate,
> Nor set down aught in malice.
>
> Trad.: Parlate di me come sono.
> Non attenuate nulla, né aggiungete con malizia.
> (Otello, Atto V, Scena V)

Shakespeare, attraverso Otello, ci consegna un personaggio universale: un uomo buono che non sa difendersi dal male invisibile, un leader integro travolto non dalla colpa, ma dalla sua incapacità di riconoscere la disonestà, un outsider che paga con la vita il suo sforzo di appartenere a un mondo che non è mai stato davvero il suo.

In azienda: il leader operativo, competente ma vulnerabile al sospetto

Parliamo di un manager con una lunga esperienza operativa, abituato a ottenere risultati in contesti difficili. Ha costruito la sua reputazione sul campo, attraverso prove concrete, risoluzione di crisi e fedeltà all'organizzazione. È diretto, rispettoso, molto stimato dai livelli apicali per la sua solidità decisionale e la sua visione strategica.

Quando gli viene affidato un incarico di comando in una nuova sede, affronta un contesto sfidante e delicato. Nonostante l'ambiente sia culturalmente distante da quello da cui proviene, si presenta con autorevolezza, portando con sé una squadra agile e fidata.

Il suo stile è *fortemente meritocratico*: valorizza chi dimostra capacità, delega molto, si fida delle persone che

sente competenti e leali. Ma è proprio qui che nasce la criticità.

Il suo modello di leadership funziona perfettamente in ambienti strutturati, lineari, chiari. Quando però entrano in gioco dinamiche informali, giochi di potere trasversali, interpretazioni ambigue o strategie comunicative sottili, il suo sistema inizia a incrinarsi.

Non è un leader politico. Non ama le ambiguità, le allusioni, le zone grigie. È abituato a valutare in base a ciò che vede e a ciò che gli viene detto con chiarezza. Questo lo rende vulnerabile ai comportamenti manipolativi, soprattutto se provengono da figure vicine, percepite come affidabili.

Il suo punto cieco è la *fiducia non verificata*: tende a credere nella buona fede di chi si dimostra allineato, e non sempre mette in discussione il contesto da cui riceve informazioni.

In situazioni di stress emotivo o percezione di tradimento, può passare *da uno stile collaborativo a uno decisionista e punitivo*, prendendo misure drastiche senza un'indagine approfondita.

Quando il sospetto prende il sopravvento, perde l'equilibrio e rischia *di colpire le persone più fedeli, scambiandole per nemici*.

Il suo destino, in assenza di confronto autentico e di spazi di feedback sinceri, è quello di *ritrovarsi solo*, incapace di distinguere tra chi lo sostiene e chi lo destabilizza. E quando capisce l'errore, il danno è spesso già irreversibile: decisioni affrettate, alleati persi, reputazione compromessa.

In sintesi, questo tipo di profilo richiede:

- un supporto costante nel leggere le dinamiche relazionali;
- una rete di confronto che non abbia timore di contraddirlo;
- strumenti di ascolto che vadano oltre la performance.

Non è un leader sbagliato. È un leader *fortemente competente ma non allenato alla complessità emotiva*.

E nella complessità, senza gli strumenti adeguati, anche la miglior competenza può fallire.

1.1.2. *Iago*

In Shakespeare: il leader ombra, artefice del caos

Iago è uno dei personaggi più complessi e inquietanti dell'intero teatro shakespeariano. Non è un antagonista classico, non è mosso da una causa precisa, né da un desiderio di potere esplicito. È qualcosa di più sottile e disturbante: *un uomo che gode nel creare disordine*, nel muovere gli altri come pedine, nel dimostrare che la realtà può essere piegata al suo volere attraverso la parola, il sospetto, il controllo emotivo.

Shakespeare ce lo presenta come un militare competente, stimato, sempre presente, apparentemente fedele.

Il suo soprannome, *honest Iago*, ritorna ossessivamente nell'opera, a dimostrazione della maschera che indossa: quella del collaboratore leale, trasparente, affidabile. Eppure, dietro quella facciata, si cela un'intelligenza manipolativa straordinaria.

Iago non agisce mai frontalmente. *Il suo potere sta nel suggerire*, nel lasciare che siano gli altri a «dedurre», a «intuire», a «sospettare» ciò che lui ha voluto insinuare. Usa frasi ambigue, domande allusive, pause studiate. Non accusa: insinua. Non dimostra: induce. Non colpisce: fa sì che gli altri colpiscano per lui.

Il suo campo d'azione è *la psicologia altrui*. Sa leggere le debolezze, le crepe, i punti ciechi. Sa che Otello è nobile ma ingenuo. Sa che Cassio è corretto ma troppo educato. Sa che Desdemona è limpida, ma vulnerabile proprio per la sua trasparenza. E sa come usare tutto questo per generare fraintendimenti che si autoalimentano.

In fondo, Iago non vuole solo vendicarsi. *Vuole controllare*.

Controllare la narrazione. Controllare i tempi emotivi. Controllare il destino altrui. È un «regista occulto» della tragedia, e nel momento in cui la sua trama funziona, prova una sorta di compiacimento silenzioso.

Shakespeare lo rende disturbante proprio per questo: *non ha un vero movente*. All'inizio parla di rancore per non essere stato promosso, poi di sospetti verso la moglie,

IL RACCONTO CONTINUA

E adesso?
Chi è il tuo Iago?

Nel libro il capitolo su Otello prosegue con Iago, il leader ombra, la fiducia e la disillusione, la leadership emotiva, il potere silenzioso e i suggerimenti per il leader.

Poi Romeo e Giulietta, Enrico V, King Lear e Macbeth. In chiusura le schede dei personaggi e la guida tematica agli esercizi.

COMPRA IL LIBRO

AMAZON.IT · IN LIBRERIA · MULINO.IT

Compralo subito su Amazon:
amazon.it/dp/8815398066

Il bignami gratuito: federicopalombarini.it/principino

Testo tratto da Federico Palombarini, *King Leader. Shakespeare in azienda*
© 2026 Società editrice il Mulino, Bologna. Tutti i diritti riservati.