

## LA FRAGILITÀ CHE È IN NOI

Eugenio Borgna

Einaudi Editore, 2014, pag. 112, € 12,00

### FRAGILITÀ, SALUTE E BENESSERE ORGANIZZATIVO

Ispirati da E. Borgna, La fragilità che è in noi.

Di **Rossella Cardinale**

La pandemia ha messo tutti noi di fronte a una verità ovvia, ma che spesso preferivamo ignorare: nonostante il progresso della scienza e della tecnologia, rimaniamo esseri fragili.

**Eugenio Borgna**, psichiatra di formazione fenomenologica, esplora in questo saggio il concetto di fragilità non come segno di debolezza, ma come una dimensione essenziale della nostra esistenza, una risorsa capace di rivelare aspetti profondi della vita e delle relazioni umane.

L'autore distingue tra **emozioni "forti"** ed **emozioni "fragili"**, sottolineando come proprio queste ultime siano le più significative per la nostra vita interiore: la **timidezza**, ad esempio non va solo vista come una debolezza sociale, ma come una forma di sensibilità che ci mette in connessione con gli altri in modo autentico. Alla stessa stregua, la speranza è considerata un'emozione fragile, perché può essere spezzata facilmente, ma al tempo stesso è essenziale per affrontare l'incertezza della vita.

Il riconoscimento del valore della fragilità non deve, però, limitarsi alla sfera personale, ma estendersi anche al mondo del lavoro. Anche l'Organizzazione Mondiale della Sanità ha riconosciuto l'importanza del tema, pubblicando il 28 settembre 2022 le **Linee Guida sulla promozione della salute fisica e mentale al lavoro**.

Secondo l'OMS, si stima che il 15% degli adulti in età lavorativa soffra di un disturbo mentale: **depressione e ansia** causano una perdita di produttività pari a un trilione di dollari l'anno.

E proprio nel definire il **dolore dell'anima**, Borgna parla di una sofferenza interiore, spesso incompresa, che costituisce una delle forme di fragilità più profonde, ma che permette di sviluppare empatia e comprensione per gli altri. Se il **benessere organizzativo** è oggi un tema centrale all'evoluzione sociale, ancora più importante è garantire un ambiente che valorizzi e supporti chi attraversa momenti di difficoltà. Affrontare il tema della fragilità nelle aziende richiede, però, un cambio di passo culturale, e il libro di Eugenio Borgna offre una **chiave di lettura preziosa**.

Le narrazioni mainstream tendono a considerare la fragilità come un difetto da nascondere o superare. Spesso chi soffre di problemi di salute mentale, ma anche di patologie croniche o di malattie invalidanti viene visto come un "problema" per l'organizzazione, quando invece il lavoro stesso costituisce un grande aiuto per il recupero della propria **salute**.

Tuttavia, Borgna ribalta questa visione, sostenendo che proprio nella fragilità si celino valori fondamentali come **sensibilità e delicatezza, gentilezza e dignità**, tutte qualità dell'umano che favoriscono il rispetto reciproco e la creazione di legami autentici.

La fragilità che è in noi è un libro che sfida i pregiudizi e invita il lettore a riscoprire la fragilità come una risorsa preziosa, un'occasione per arricchire la nostra esperienza umana, sviluppare relazioni più profonde e coltivare una maggiore empatia verso noi stessi e gli altri.

Ma quali sono le parole per parlare di fragilità nel contesto lavorativo? E quali i temi da monitorare per tutelare situazioni di fragilità e contribuire allo sviluppo di un clima di rispetto e accoglienza che valorizzi l'inclusione come strumento di crescita per le persone e le organizzazioni?

Nel contesto lavorativo, le principali sfide legate alla fragilità includono la gestione delle malattie fisiche e psichiche, il riconoscimento delle neurodivergenze e la possibilità di tradurle in opportunità attraverso la creazione di team inclusivi, il superamento di stereotipi culturali che nascondono la vulnerabilità, la valorizzazione di politiche aziendali che tutelino la salute mentale e le disabilità invisibili.

Questi temi saranno al centro dei prossimi **WebFocus** primaverili, ideati e moderati da **Rossella Cardinale** (Direttrice scientifica delle collane Inclusion, parità e culture di genere e Lavorare al femminile), che approfondiranno il **rapporto tra fragilità e mondo del lavoro**:

### **ASSENZE, MALATTIE E LAVORO: BUONE PRATICHE PER GESTIRE LE FRAGILITÀ E LE ASSENZE PROLUNGATE IN AZIENDA 25 febbraio 2025 – 16.30-17.30**

Ideato e moderato da

**Rossella Cardinale** Formatrice ISPER. Direttrice scientifica delle Collezioni Human ISPER Inclusion e Parità di Genere e Lavorare al Femminile e Co – direttrice Scientifica della Collezione Raccontare l'azienda e le persone

**con la partecipazione di**

**Avv. Anna de la Forest de Divonne** - Partner dell'omonimo studio legale. Avvocato giuslavorista, ha sviluppato specifiche competenze in materia di diritto del lavoro, tutelando le aziende sia in ambito stragiudiziale che giudiziale

**Testimonianza: Dr.ssa Cristina Puppo** – HR Business Partner di **Costa Crociere**

**i prossimi appuntamenti**

**DALLA GESTIONE DELLE NEURODIVERGENZE ALLA CREAZIONE DI TEAM NEURODIVERSI - 26 marzo 2025 – 16.30-17.30**

**LO STEREOTIPO DEL "MACHO" E LE POLITICHE D&I IN AZIENDA: UN TEMA DI VULNERABILITÀ INESPLORATA? - 14 maggio 2025 – 16.30-17.30**

**SALUTE MENTALE, DISABILITÀ INVISIBILI E INCLUSIONE LAVORATIVA - 17 giugno 2025 – 16.30-17.30**

