

# IMPRESE E PROBLEMATICHE DI FINE VITA: UN PROGETTO POSSIBILE?

A cura dell'Associazione Italiana per le Decisioni di Fine Vita (AIDeF)

**Notiziario OMCeO Venezia 03.2009, p.15-16**

**N**elle aziende si parla ormai da tempo di "Risorse Umane" per indicare le persone che collaborano con l'imprenditore per il raggiungimento degli obiettivi aziendali. Vengono appunto definite risorse perché rappresentano una fonte di ricchezza.

Trattandosi però di persone, chi si occupa di gestione aziendale e organizzazione (dagli imprenditori ai manager e soprattutto ai direttori del personale) non può sottovalutare le problematiche particolari che possono presentarsi, soprattutto quelle relative all'aspetto psicologico, ai problemi che affliggono l'essere umano anche al di fuori delle organizzazioni aziendali ed alle possibili conseguenze che tutto ciò può avere poi sul coordinamento organizzativo e sull'efficacia e l'efficienza aziendale.

Partendo da tali considerazioni, la presente ricerca ha voluto ampliare i concetti del clima organizzativo, per arrivare a toccare delle questioni molto delicate ma fondamentali per la vita di ogni individuo non riconoscendolo soltanto come un componente dell'azienda ma anche come una persona con proprie esigenze e problematiche interiori.

In questo scenario l'Associazione Italiana per le Decisioni di Fine Vita (AIDeF), l'Associazione Laureati in Economia Aziendale di Cà Foscari (ALEA), Salone d'Impresa ed il Gruppo Giovani Imprenditori di Apindustria Padova hanno analizzato come venga affrontato nelle differenti realtà aziendali il difficile tema delle problematiche di "fine vita" dei collaboratori o dei loro famigliari e soprattutto si è voluto capire se sia necessario sviluppare un progetto di supporto alle aziende in cui confluiscano oltre a quella aziendale anche altre competenze come quella psicologica e medica.

L'analisi è stata effettuata su circa 300 aziende, soprattutto venete, attraverso la somministrazione di un questionario contenente 11 domande mirate ad analizzare i seguenti punti:

- il livello di consapevolezza delle problematiche di fine vita in azienda,
- il livello di interesse personale dell'impresa al tema del fine vita,
- il livello di interesse riguardo alle ripercussioni aziendali della tematica,
- l'attuale livello sociale,
- il livello di azione possibile.

## Conclusioni

Il quadro generale che è emerso da questa ricerca è particolarmente ricco di riflessioni. Un grande silenzio avvolge nella nostra società i temi della morte e del lutto. Sono argomenti difficili da affrontare, oggetto di una grande rimozione collettiva. Eppure tutti facciamo l'esperienza del lutto e cerchiamo di uscirne. Anche l'ambiente economico non può sottrarsi a questo problema poiché le aziende sono formate da persone che trascorrono il maggior tempo della

loro giornata lavorando.

Partendo dalla constatazione che il 52% delle risposte date alla domanda "Ha mai pensato al problema del fine vita in relazione al sistema organizzativo aziendale?" afferma di non averci mai pensato e che il 79% degli intervistati risponde negativamente alla domanda "Si è mai confrontato con altri colleghi sull'argomento?", si assiste però ad una crescente sensibilità verso la tematica del fine vita anche per le possibili implicazioni organizzative ed economiche. Questo è dimostrato dalla domanda "Considera che questa problematica possa comportare rilevanti implicazioni a livello organizzativo?" a cui il 78% risponde abbastanza e dalla successiva domanda "Pensa che questo problema possa avere conseguenze nel rendimento dei suoi dipendenti?" a cui il 71% ha risposto abbastanza e molto. Un aspetto positivo è evidenziato dal fatto che il 74% degli intervistati ha reagito all'evento, principalmente attraverso la partecipazione al lutto. Da tutto questo si evince che il datore di lavoro è consapevole del problema ma non sa come affrontarlo tanto che se alla domanda "Come si è comportato con il collaboratore o con la sua famiglia?" il 74% risponde di aver partecipato al lutto, a quella "Ha pensato a come sarebbe opportuno agire per un suo collaboratore in situazione di fine vita?" il 41% pensa sia giusto partecipare al lutto mentre il 38% pensa sia corretta una visita personale. Inoltre emerge dalla ricerca che sebbene fino ad oggi il 92% delle aziende intervistate non hanno usufruito di nessun supporto di tipo psicologico per affrontare questi tragici eventi, un'altissima percentuale (83%) ha risposto che al sistema organizzativo sarebbe utile un'azione di supporto psicologico qualora si verificasse una situazione di fine vita. Tutto ciò conferma che c'è un problema socio-culturale in cui il tema della morte e del lutto sono ancora argomenti tabù che il più delle volte vengono risolti in malo modo da soli ed in silenzio. Il dolore di un lutto sconvolge il nostro modo di sentire e di essere, modifica le nostre reazioni emotive e le nostre reazioni fisiche: immunologiche, metaboliche, endocrinologiche e quindi anche il rendimento lavorativo. Ma non solo, poiché un lutto non elaborato può portare ad un lutto patologico. Per questo motivo è importante il risultato della ricerca che evidenzia come nelle aziende ci dovrebbe essere un sostegno psicologico per aiutare i lavoratori a superare adeguatamente le difficoltà personali ed intrapersonali e ristabilire un clima organizzativo idoneo e produttivo. Infine da questa ricerca scaturisce la rilevante esigenza di manager ed imprenditori di essere formati ad affrontare le dinamiche aziendali legate alle problematiche di fine vita del proprio personale.

*La ricerca è stata presentata al Secondo Simposio Nazionale sulle decisioni di fine vita tenutosi a Mestre il 16 maggio 2009*