

Silvano Del Lungo

CHE COSA È L'ASSENTEISMO

PREMESSA

Io ho studiato il fenomeno delle assenze e quello dell'assenteismo molti anni fa (negli anni '60 in una azienda siderurgica, negli anni '70 in una fabbrica di camicie, negli anni '90 nelle miniere di carbone del Sulcis) Mai a me o al mio Studio fu posto il problema da parte della P.A. centrale o locale di studiare questi fenomeni al suo interno.

Provo ora a rispondere alle sue domande:

Quali sono le cause dell'assenteismo?

Prima di parlare delle cause bisogna parlare del **fenomeno**. Il fenomeno dell'assenteismo si cela, di solito, all'interno del fenomeno delle assenze dal lavoro. Questo ultimo fenomeno ha una molteplicità di cause personali, familiari e sociali che di solito sono normativamente regolate. Dietro la dichiarazione di una causa di assenza (per esempio: *malattia*) da parte dell'assente se ne può celare un'altra normativamente inaccettabile per il datore di lavoro. E' in questo tipo di assenze accompagnate da false dichiarazioni che si cela, di solito, il fenomeno dell'assenteismo.

Trattando il fenomeno assenze con metodi statistici, distinguendole per cause dichiarate, e analizzando la loro distribuzione e/o concentrazione temporale e locale si arriva a focalizzare con buona approssimazione il fenomeno dell'assenteismo: le caratteristiche peculiari delle assenze da assenteismo, la loro concentrazione stagionale, organizzativa (in certe sedi o reparti, cioè, e non in altri o anche in certi ruoli e non in altri) infine personale (su certe persone e non su altre). Di solito in una Organizzazione che funzioni e che controlli e regoli il fenomeno delle assenze, l'assenteismo si nasconde soprattutto tra le assenze per malattia di breve durata. L'assenteismo di riflesso accresce il tasso d'assenza generale dell'Organizzazione.

Le cause dell'assenteismo sono molteplici. La sociologia del lavoro considera l'assenteismo nel suo insieme come indice di un clima organizzativo cattivo e di una organizzazione disfunzionale e non motivante per le persone, la quale non chiede e non compensa equamente i lavoratori dipendenti. Altri segnali di tali disfunzioni sono, di solito la crescita dei piccoli infortuni, degli incidenti, dei litigi, delle controversie, delle lamentele, la scarsa coesione dei gruppi, il frazionismo sindacale, ecc.

Tutele rimedi. Quando l'assenteismo si concentra in una sede o in un reparto, è necessario analizzare il funzionamento di quella sede o reparto. Quando l'assenteismo è generalizzato e tende a diventare un fatto di costume (così come evidenziato dal ministro Brunetta in alcuni settori della P.A.) le cause sono più generali e profonde, sono collegate all'inefficienza organizzativa e più specificamente all'inefficienza e/o iniquità del sistema di inquadramento, retributivo promozionale e, più in generale, di premi e sanzioni: deboli o assenti differenze nei riconoscimenti, nei compensi e nelle sanzioni verso chi fa bene e verso chi fa male da parte dell'Amministrazione. Questo sembra essere il caso di larghe aree della Pubblica Amministrazione anche a detta dei dipendenti ed anche ciò che appare all'osservazione quando il comportamento del dipendente è pubblico. Che differenza di trattamento c'è tra un professore eccellente ed un professore mediocre, tra un vigile urbano di grande città che si impegna per ore nella regolazione del traffico ed un altro in assente presenza sulla strada o rifugiato in un ufficio?

Bene sta facendo Brunetta nella sua attività mediatica a passare, dalla prima fase dedicata ai fannulloni, alla seconda fase in cui chiede, anche ai cittadini, di raccontare sul forum della Funzione Pubblica storie di eccellenza concernenti la P.A.