



PROFESSIONI



Paolo Citterio
Presidente di Gidp

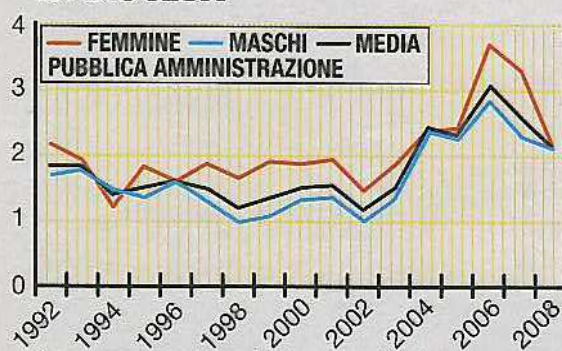
Assenteismo Le vacanze sospette dal luogo di lavoro aumentano il primo giorno della settimana

La febbre alta quando è lunedì

I sindacati sostengono che il problema è archiviato. Le aziende chiedono contratti che penalizzino le strane malattie che tendono a ripetersi. Così qualcuno prova a...

«**D**i fatto l'assenteismo rimane un problema per le aziende italiane. Non aumenta, ma non cala, senza azioni specifiche, neanche con la crisi. Oltre a essere un costo, spesso è un segnale di sofferenza, che non va trascurato». **Nadia Bertaggia**, direttore risorse umane di Sodexo, 11.400 dipendenti in Italia, 400 mila nel mondo, sintetizza un fenomeno che, caso Pomigliano a parte, sembra sparito dalle cronache economiche del nostro Paese. Eppure esiste. Gli ultimi dati Inps, relativi al 2011 e ai primi tre mesi del

IN DISCESA



Le assenze nella pubblica amministrazione.

Fonte: Fmi

2012, indicano in 4,3 milioni i lavoratori che si sono ammalati almeno una volta nel settore privato lo scorso anno, su un totale di circa 12 milioni di assicurati. I giorni di malattia sono in media 6,5 per dipendente, per un tasso che si aggira intorno al 2%. Con un incremento, nel primo trimestre del 2012 rispetto allo stesso periodo del 2011, del 7%. E questi i dati che lasciano fuori i permessi.

«Oggi il tema dell'assenteismo è in qualche modo archiviato», frena **Salvatore Barone**, responsabile dell'area contrattazione della Cgil. «I casi degni di nota sono sporadici. In passato è stato un tema caldo, ma ormai tutti i contratti contengono norme rigorose, e in occasione dell'accordo interconfederale del giugno 2011, che ha recepito la circolare Brunetta sui certificati medici online

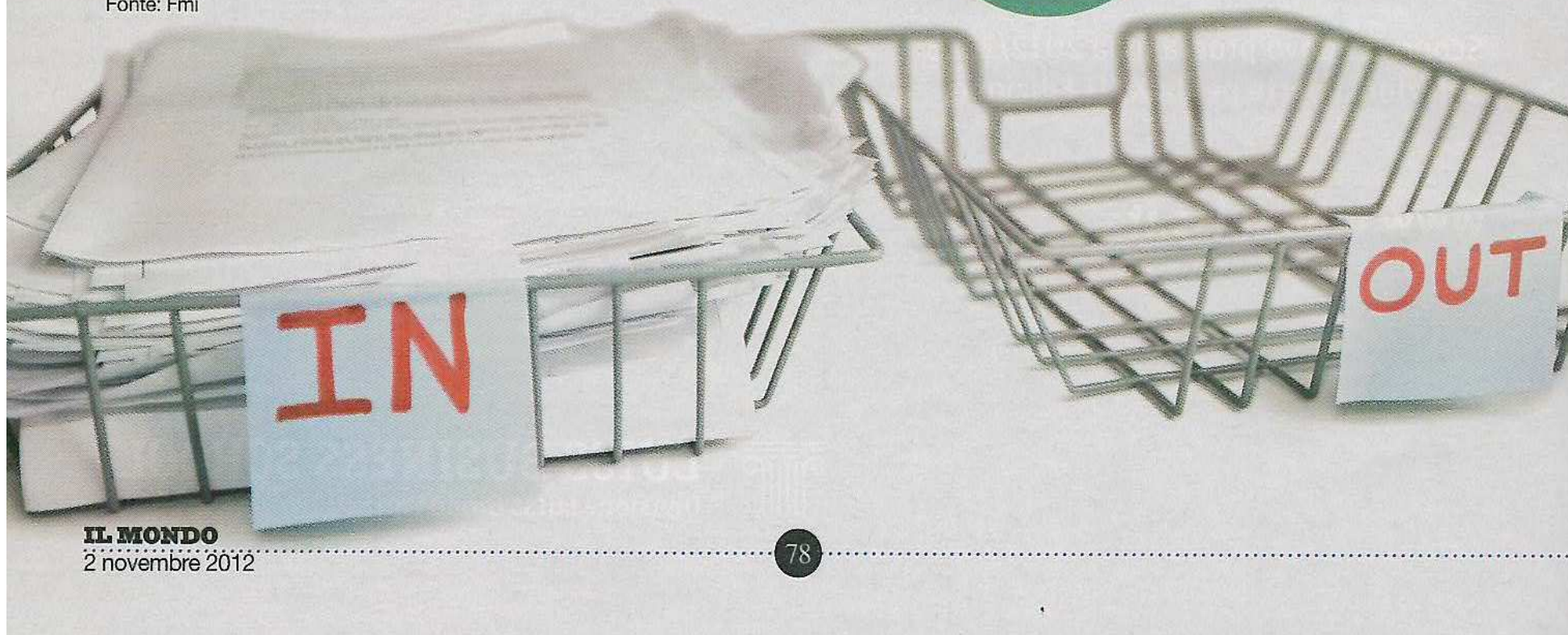
anche nel privato, neanche Confindustria ha sollevato questioni al riguardo». Una conferma indiretta arriva dal fatto che Viale dell'Astronomia non fornisce alcun dato, e non ritiene di intervenire in alcun modo nel dibattito. A spegnere il malumore di molti industriali c'è, poi, uno studio internazionale del Fmi che mette a confronto i Paesi Ue (grafici in queste pagine): in Italia c'è il secondo tasso di assenza dal lavoro per malattia più basso d'Europa, dopo l'Irlanda. «Bisogna tener conto, però», precisa ancora Barone, «che un tasso troppo basso può anche voler dire che i diritti dei lavoratori sono poco tutelati, che c'è poca occupazione, ma anche che c'è molto lavoro nero».

MALESSERI IN CAMPANIA

Assodato che non siamo un Paese di fannulloni, i direttori del personale continuano a percepire l'assenteismo come un problema. Da risolvere con una buona strategia. «Da noi il tasso di assenza dal lavoro è attorno al 4%», sostiene Bertaggia, «in linea con la media nazionale. Abbiamo molti siti sparsi per l'Italia, e la situazione non è omogenea.

Il tasso è molto basso in Lombardia, per esempio, ma sale in Toscana, Lazio e Campania. E nel settore sanità è più alto che negli altri settori». La chiave per

Nel settore privato, i giorni lontani dal posto di lavoro salgono a 24,4 in Calabria per precipitare a 15,7 in Veneto



disinnescare la mina dell'assenteismo è la responsabilità. «Abbiamo avuto un problema in Campania», racconta l'Hr director di Sodexo, «in una nostra struttura il tasso era salito sopra il 10%.

Migliorando la comunicazione interna, coinvolgendo e ascoltando tutta la catena gerarchica, siamo riusciti a ricondurlo rapidamente al 4,5%. Da noi l'84% del personale è femminile, la flessibilità e la responsabilizzazione delle persone sono la risposta giusta. Per questo ogni due anni conduciamo con un consulente esterno un'indagine sulla qualità del rapporto con i nostri dipendenti».

A CASA PER 17 GIORNI

Scorrendo i dati Inps, si scopre che a usufruire dei giorni di malattia è solo il 35% dei lavoratori del settore privato, contro il 46% del pubblico. Ma se l'assenza media in azienda è di 17 giorni, nella pubblica amministrazione si scende a 15,6. Sempre nel privato, i giorni salgono a 24,4 in Calabria per precipitare a 15,7 in Veneto. Sono 25 in agricoltura contro gli 11 delle attività finanziarie. E le assenze medie crescono con l'aumentare del numero dei dipendenti. Ultimi dati salienti, il 41% delle assenze dura da uno a tre giorni, e il 30% cade di lunedì. «Il vero problema sono le microassenze», conferma **Diego Apicella**, hr manager Lloyd's Register Emea. «L'assenteismo vero è tutto lì. Noi abbiamo 175 dipendenti in Italia, ma complessivamente siamo oltre 9 mila. E questo problema lo riscontriamo molto di più nell'area mediterranea che nel resto del mondo. In Italia i primi tre giorni di malattia sono a carico dell'azienda, mentre all'estero già dal primo giorno a pagare è lo Stato. E quindi i controlli sono più attenti. In Inghilterra, per esempio, il lavoratore perde parte dello stipendio già dal primo giorno di malattia». Alcuni contratti nazionali hanno provato a incidere su questo punto. Quello del commercio, in vigore da marzo 2011, prevede che dal terzo evento di malattia nel corso dell'anno l'integrazione dovuta dall'azienda per i primi tre giorni scenda al 50%, per sparire del tutto dal quinto evento in poi. «Dei

Antonio Mastrapasqua Il presidente Inps: troppi lavori irregolari

I furbi? Sono pochissimi. Ma non è bene

Da inizio 2011 i certificati medici vengono inviati alle aziende per via telematica. Un elemento di chiarezza che fa emergere, come spiega al *Mondo* **Antonio Mastrapasqua**, (foto) presidente dell'Inps, le particolarità del mercato del lavoro italiano.

Domanda. Il tasso di assenza per malattia nelle aziende private è in linea col resto d'Europa?

Risposta. Da sempre il tasso di assenza per malattia in Italia è inferiore alla media europea. Ma questo non è, di per sé, un buon indicatore. Poiché testimonia di un basso tasso di impiego femminile, di un basso tasso di occupazione di lavoratori over 55 anni, di una media di ore lavorate che in certi settori è inferiore a quella europea e di una diffusione di contratti con meno tutele.

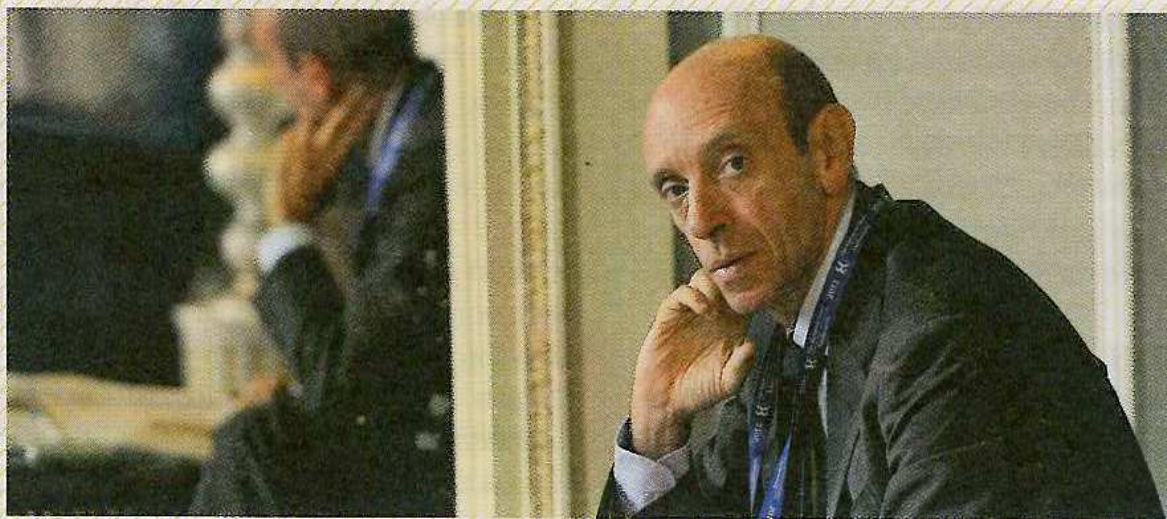
D. L'invio telematico dei certificati aiuta a scoraggiare le pratiche fraudolente?

R. L'invio online dei certificati medici di malattia consente un'informazione in tempo reale, svincolata dall'invio delle raccomandate per posta. La conoscenza immediata di un'assenza consente all'azienda di attivare controlli altrettanto rapidi, non a decorso della malattia già avvenuto. C'è però soprattutto un vantaggio per il lavoratore, che non deve più spedire due raccomandate, con relativo guadagno di tempo e di denaro.

D. Complessivamente, vi risulta che la crisi economica abbia in qualche modo influito sulle assenze dei lavoratori per malattia?

R. Con i certificati di malattia online abbiamo verificato che è in atto un aumento delle assenze per malattia nel settore privato, che peraltro è inferiore all'andamento di crescita del settore pubblico. Dai dati si vede che le assenze sono più frequenti dove c'è più occupazione. E questo conferma che la bassa percentuale di assenza per malattia che si registra in Italia, soprattutto nel settore privato, è un indicatore di un mercato del lavoro debole. Non il contrario.

M.C.



nostri dipendenti, 30 hanno il contratto del commercio», prosegue Apicella. «Con loro le cose vanno meglio rispetto agli altri, che seguono le regole dell'industria. Noi puntiamo sul coinvolgimento e sulla sicurezza del posto di lavoro, non abbiamo il badge e riscontriamo una media molto alta di permanenza e di fedeltà all'azienda. Il tasso di assenza dal lavoro oscilla tra il 4 e il 5%. Ma norme contrattuali più avanzate, come quelle del commercio, possono aiutare». Chi un problema di assenteismo ha dovuto affrontarlo sul serio è **Luca Manzoni**,

amministratore delegato della Nuncas: «Il nodo esiste e ogni azienda fa storia a sé. Noi, per esempio, qualche anno fa eravamo arrivati a un tasso di assenze del 12,5%. Con un aumento dei costi del 10%. La responsabilità era in parte nostra, per una cattiva gestione del personale e, in parte, di alcuni dei nostri 80 dipendenti divisi tra Rho e San Donato

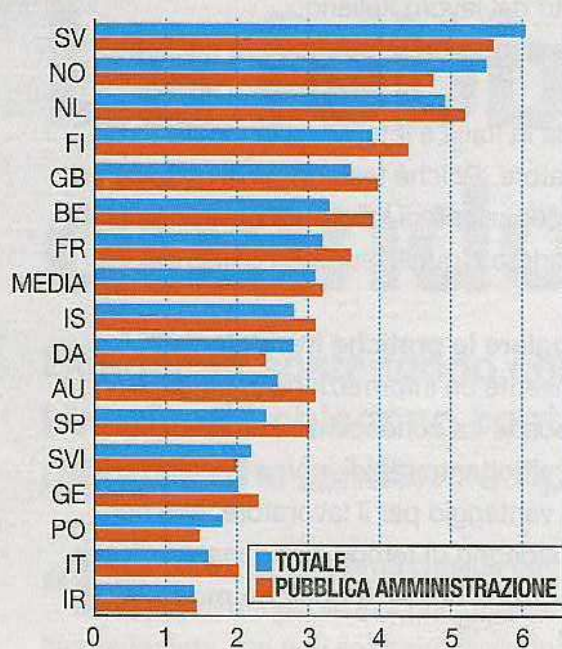
Milanese. Abbiamo affrontato il problema rivedendo la nostra organizzazione, ma anche inserendo nei contratti di secondo livello la percentuale di presenza come fattore per il premio di

Il contratto del commercio prevede che dal terzo evento di malattia nel corso dell'anno cali l'integrazione dovuta



PROFESSIONI

IN SVEZIA FANNO COME AL SUD



I Paesi con maggiore tasso di assenze dal lavoro. Fonte: Fmi

produzione. Ora il tasso è sceso sensibilmente, siamo intorno al 3%. Ma rimediare è sempre più difficile che prevenire. Oggi puntiamo molto su flessibilità e correttezza, ci riteniamo un po' un esempio da questo punto di vista. Per dirne una, chi deve fare una visita medica da noi non deve chiedere un permesso: va, torna e non perde 1 euro di retribuzione. Ma in cambio chiediamo correttezza ai nostri dipendenti».

BUGIE IN AZIENDA

Fiducia e correttezza, insomma, sembrano essere gli elementi chiave. Da una ricerca condotta nel 2008 da Gidp su un campione di direttori del personale di aziende medio grandi, emerge che il 70% degli hr manager non crede che le motivazioni per le assenze siano sempre vere. Un dato che, secondo il presidente di Gidp, **Paolo Citterio**, è ancora molto attuale: «Il fatto che la maggior parte delle assenze siano di lunedì spiega questa sfiducia e penso che presto altri contratti seguiranno l'esempio del commercio. Alla base di tutto c'è la fidelizzazione dei propri dipendenti. Molti conducono un'indagine anonima sul clima aziendale. I risultati sono utili e chiari. Ma poi sono poche le aziende che hanno il tempo, il denaro o la voglia per adottare una strategia per rimediare ai problemi evidenziati dall'indagine».

Michele Caropreso

Professioni Che cosa chiedono i manager dall'attività di persuasione

Piccolo manuale del lobbista perfetto

Proprio mentre il governo Monti inserisce nella legge anti-corruzione paletti contro il lobbying spinto e poco trasparente, la professione del portatore di interessi altrui o, come preferiscono i protagonisti, di divulgatori di argomenti specifici, cerca visibilità. In sostanza, un accreditato che in Italia tarda ad arrivare.

CHI SONO IO?

Così avviene che una azienda di lobbying, Public Affairs Advisors, partecipata dal gruppo Value Relations, si rivolga alla società di indagini demoscopiche Acqua Market Research, per scattare una fotografia sulla professione. Capire chi sono i lobbisti, come operano e come vengono percepiti sono stati gli obiettivi del sondaggio realizzato con interviste a circa 200 manager di grandi aziende italiane (tra amministratori delegati, direttori generali, responsabili affari istituzionali). «Dalla ricerca emerge una nuova figura di lobbista, un professionista italiano, ma di stampo anglosassone che finalmente pare liberarsi del retaggio storico di un'immagine poco cristallina, cucitagli addosso anche dai mezzi d'informazione», è la conclusione di **Giovanni Galgano**, amministratore delegato di Public Affairs Advisors. Secondo il professionista, chi opera oggi nelle relazioni istituzionali svolge un'attività «trasparente, di elevata qualità», di cui le aziende «hanno sempre più bisogno e che richiedono al mercato». Attività, peraltro, che a volte sono balzate agli onori della cronaca, con le pressioni non sempre cristalline di protagonisti in settori come sanità, farmaceutica o energia. Ma per governare il turbinio regolamentario si stanno organizzando con attività di lobbying più adeguate ai tempi anche aziende dei servizi finanziari, della difesa e aerospazio, dell'information

technology e delle telecomunicazioni. Insomma, secondo la ricerca, chi sono i lobbisti? I manager italiani interpellati rispondono che sono i professionisti che lavorano nelle agenzie di public affairs (82%), nelle associazioni di categoria (76%), oltre agli indipendenti (57%). Ma spuntano anche i sindacati (quarto posto nella classifica), l'industria (quinto) e i think tank (sesto). Professionisti che, secondo gli interpellati, devono vantare particolari skill: sono più quotati quelli in grado di costruire reti, relazioni e azioni di lungo periodo (67%), mentre i lobbisti per caso, una tantum, non convincono nessuno.

A ME GLI OCCHI

Il bravo persuasore non occulto deve comunque vantare una buona conoscenza del panorama politico e godere di una cristallina reputazione. Conta poco, invece, il «nome della ditta», cioè della agenzia o società di consulenza (importante solo per il 9%). Da notare anche la risposta al quesito «Quali considera gli aspetti positivi del lobbying?»: la maggior parte risponde con l'integrazione costruttiva nel processo decisionale (80%), mentre minor peso viene dato ad altre attività tipiche del lobbista, come aumentare la risonanza locale e nazionale di un tema. Insomma, i manager vogliono fare i manager anche in Parlamento: vorrebbero, cioè, influire da protagonisti nel processo decisionale, sulla formazione dei regolamenti e delle normative che li potranno riguardare, consci che senza un interscambio costante e professionale con i decisori difficilmente potranno raggiungere risultati apprezzabili. Un'ambizione che, però, un buon lobbista dovrebbe sconsigliare.

G.F.