

Quando decidiamo di stare a casa in malattia



Nel precedente post abbiamo affrontato alcune motivazioni del distacco psicologico dal proprio lavoro. Ma c'è anche una forma di allontanamento fisico dal proprio lavoro: l'assenza (o assenteismo) per malattia. Cosa influisce sulla decisione di rimanere a casa in malattia piuttosto che andare a lavorare? **Tutto nasce da una piccola storia.**

Conosco bene Carlo, è buon lavoratore. Un lunedì mattina, al risveglio non si sentiva molto bene, era intontito e aveva un po' di mal di testa, forse l'inizio di un raffreddore. Doveva scegliere tra stare a casa al caldo e riposarsi oppure recarsi al lavoro, aiutato dal solito medicinale per alleviare i sintomi. Aveva ancora un'ora prima di uscire di casa, quindi, pensando che forse era solo una sensazione momentanea, rimandò la sua decisione. Si alzò, fece colazione e, visto che il suo malessere persisteva, prese subito il medicinale per sentirsi meglio. Era ancora indeciso sul da farsi: la tentazione di rimanere a casa era molto allettante ma, d'altra parte, era consapevole che al lavoro c'era bisogno di lui. Intanto nel giro di qualche minuto il medicinale iniziò a produrre un leggero effetto benefico, mentre lui era impegnato nella quotidiana routine mattutina che lo impegna prima di uscire di casa. Si sentiva in parte chimicamente risollevato e in parte intontito e leggermente dolorante, forse erano i prodromi di

un'influenza. L'orologio gli ricordò che non poteva più tergiversare, doveva prendere una decisione definitiva: andare a lavoro o stare a casa?

Quante volte ci siamo trovati in una situazione simile? Oscillare tra il desiderio di rimanere a casa e il senso di responsabilità verso il nostro lavoro. Per comprendere quali fattori incidono sulla scelta dobbiamo approfondire l'argomento.

Le ricerche sull'assenteismo per malattia hanno una lunga tradizione e sono un argomento di dibattito scientifico sin dal 1920; il fenomeno dell'assenteismo è stato studiato da differenti discipline: economiche, sociali, psicologiche, mediche.

L'interesse per questo fenomeno nasce soprattutto dalla considerazione che l'assenteismo è un costo per l'azienda. Oltre ai costi connessi all'assenza del lavoratore, cioè il salario corrisposto senza la corrispettiva produzione, c'è anche il costo del salario dovuto al lavoratore che sostituisce l'assente e il costo perso in produttività o ridotta qualità del servizio. Quindi, dal punto di vista dell'azienda, meno assenze significano meno spese e maggior qualità del servizio o prodotto. Per capire le dinamiche che fanno optare il lavoratore per una delle due possibilità, stare a casa o recarsi al lavoro, è necessario comprendere il fenomeno dell'assenteismo.

La definizione che trovo più conforme al fenomeno è quella fornita da S.C. Whitaker (2001): l'assenza (o assenteismo) per malattia è l'*"assenza dal lavoro che il lavoratore attribuisce alla malattia e il datore di lavoro così la accetta"*. Come si intuisce dalla definizione, **le assenze per malattia non dipendono esclusivamente dallo stato di salute del lavoratore ma anche da processi psicologici, economici e sociali.**

La nostra decisione di recarci a lavoro nonostante un piccolo malanno o di rimanere a casa in malattia dipende, oltre che dal nostro stato di salute, dalla valutazione che facciamo della nostra condizione lavorativa e da aspetti personali.

Così ha fatto Carlo, valutando la propria situazione lavorativa nel suo complesso. In particolare, assume rilevanza ai fini della decisione sia il contesto psicosociale del lavoro – in poche semplici parole, quanto ci piace il nostro lavoro, quanto giudichiamo gradevole il gruppo di lavoro e quante pressioni riceviamo per essere presenti al lavoro- sia le regole aziendali e contrattuali delle assenze.

Le ricerche, come analizzato anche da V. Scopa (2010) per l'Italia, evidenziano che il sistema di incentivi connesso ai giorni di assenza per malattia influisce notevolmente sul tasso di assenteismo dei lavoratori. In altre parole, **il numero di assenze per malattia dipendono dalle regole aziendali, come ad esempio a quanto ammonta la perdita economica in busta paga del lavoratore.**

Oltre a questo, l'assenteismo dipende anche dalle condizioni di lavoro, come lo stile di leadership, il clima organizzativo e il supporto sociale. Tutti fattori che, se negativi possono creare stress sul lavoro. **Come dimostrato da tantissimi studi, infatti, lo stress lavorativo incrementa il tasso di assenza dei lavoratori.**

Un importante studio¹ su migliaia di lavoratori ha confermato che a parità di condizioni di salute, il lavoratore che vive un ambiente lavorativo insoddisfacente, ha un tasso di assenteismo maggiore rispetto agli altri lavoratori. Infatti, le difficoltà sul lavoro (come ad esempio elevate richieste del lavoro, bassa autonomia decisionale, scarso utilizzo delle competenze, scarso supporto dei colleghi e dal superiore, poca prevedibilità del proprio lavoro e significato del lavoro) spiegavano il 29% dei giorni di assenza!

Carlo fece le stesse considerazioni. Il lavoro gli piaceva, in ufficio c'era un tensione ma tutto sommato un buon gruppo. Inoltre, sapeva bene che nella sua azienda è molto apprezzato chi è sempre presente. Considerò anche che circolavano voci di una possibile ristrutturazione organizzativa che avrebbe potuto lasciare a casa almeno altre 50 persone. Tutto questo lo spingeva verso l'andare a lavoro. Le scadenze importanti, poi, lo convincevano quasi del tutto. In aggiunta, già dal primo giorno di assenza era retribuito al 75% perché questo era il suo terzo episodio di malattia. Quest'ultima argomentazione lo convinse definitivamente: "Meglio andare a lavorare", fu la sua considerazione. Si vestì, mise in tasca una confezione del farmaco, si coprì più del solito e, come tutte le mattine, si uscì di casa per recarsi al lavoro.

Sembrerebbe la scelta migliore, quella che avremmo fatto tutti in queste condizioni. Sembrerebbe che porre un sistema di incentivi molto più vincolante per i lavoratori sia più produttivo per l'azienda. In realtà, **le ricerche degli ultimi anni pongono dei dubbi sul reale risparmio nell'avere il lavoratore sempre e comunque presente sul lavoro.** Il mondo è cambiato e sta cambiando il rapporto tra il lavoratore e l'azienda, distorcendolo, alterandolo, velocizzandolo. **Siamo di fronte a nuovi fenomeni, che vanno oltre l'assenteismo, che ci confermano che la scelta di Carlo non è stata così vantaggiosa, né per lui né per la sua azienda, ma questa è un'altra storia.**

¹ Nielsen ML, Rugulies R, Christensen KB, Smith-hansen L, Bjorner JB, Kristensen TS. Impact of the psychosocial work environment on registered absence from work: A two-year longitudinal study using the IPAQ cohort, Work Stress