

 CERCA

MEN AT WORK Il Blog di Andrea Asnaghi

[Home](#) [Profilo](#) [Pubblicazioni](#) [Archivio](#)

[Postilla](#) » [Lavoro](#) » [Il Blog di Andrea Asnaghi](#) » [Rapporto di lavoro](#) » [Ma non facciamone una ... malattia! \(Riflessioni sull'abuso e la degenerazione di alcuni diritti\)](#)

12 marzo 2012

Ma non facciamone una ... malattia! (Riflessioni sull'abuso e la degenerazione di alcuni diritti)



Ha avuto risonanza, qualche tempo fa, [il caso](#) di una lavoratrice che aveva lavorato pochi giorni in nove anni (grazie a finti certificati di malattia e maternità); tornano di attualità ora riflessioni sul tema "malattia" dopo che a Roma un medico è stato condannato per aver rilasciato con eccessiva facilità un attestato di malattia senza nemmeno aver visitato il lavoratore sedicente ammalato.

Avrete capito, vorrei discutere di **assenteismo**, un tema non facile ed anzi discretamente insidioso. Nella mia esperienza professionale (che si incentra, ovviamente, sui rapporti di lavoro e la loro gestione quotidiana), su tale questione ne ho viste di cotte e di crude e tante potrei raccontarne; tuttavia, non so se sarà un caso, o la crisi (il mio è uno Studio di normali dimensioni e non può certo "fare statistica"), ma non ho mai assistito come ora ad una recrudescenza del fenomeno: tanti, troppi casi di malattie, anche di lunghissimi mesi (e pure oltre l'anno), utilizzate solo per contrapporsi al datore di lavoro o anche solo per sfruttare la situazione, per fronteggiare (in modo illecito) possibili trasferimenti o sospensioni, per allungare preavvisi, per andare in ferie (sic!) o per prolungarle. Nel (capiente) calderone, se mi permettete, inserisco anche finti infortuni (oppure veri ma tirati "alle calende greche") e maternità anticipate, che negli ultimi anni hanno subito una impennata

agevolazioni contributive,
appalti privati, apparato sanzionatorio,
asseverazione, associazioni di categoria,
Buste Paga, comunicazioni preventive, conguaglio fiscale,
consulenti del lavoro, Contrattazione
collettiva, creditori, crisi aziendali, debitori, dipendenti,

pazzesca ed ingiustificata. Lo scambio di opinioni ed esperienze che ho continuamente con altri colleghi, con imprenditori, con funzionari pubblici e con conoscenti vari (nota bene: anche molti lavoratori dipendenti) suffraga e rinforza queste mie osservazioni sul campo.

Sgombriamo subito il campo da due obiezioni:

1. con una certa esperienza, e con dati che, in diversi casi, ho anche personalmente constatato o raccolto (pure se sono dati non utilizzabili o irriferribili o non utilmente dimostrabili), posso assicurare che non si tratta di illazioni o risentimento datoriale: stiamo parlando di pure e semplici FINZIONI, a volte "naif", altre volte studiate astutamente a tavolino (e perciò ancora più difficili da far emergere in modo ufficiale)

2. non ho alcuna intenzione (né palese né nascosta) di mettere in discussione le prerogative dei lavoratori o i diritti attuali in tema di malattia, maternità, infortunio (e nemmeno di ingenerare un clima di sospetto verso malattie e sofferenze genuine e situazioni delicate), voglio unicamente stigmatizzare l'abuso che di tali diritti viene fatto e la degenerazione delle norme di contorno e di garanzia che questo abuso rendono di fatto incontrastabile.

In un mix paralizzante di privacy, di tutela della dignità, di salvaguardia della libertà personale, di diritto di cura, il lavoratore con problemi sanitari (o sedicente tale) viene immesso infatti in un bunker di garanzie dal quale è davvero improbo snidare coloro che ne approfittano. Eppure in una compenetrazione equilibrata di diritti e doveri, anche il lavoratore ha (o dovrebbe avere) dei doveri: oltre a quello (scontato) di non fingere o non abusare, vi è quello di curarsi con attenzione, di favorire nel minor tempo possibile il recupero, di informare l'azienda, di permettere controlli (per quanto rispettosi e non invasivi), di agire in buona fede e trasparenza nelle comunicazioni, nelle scelte e nei tempi. C'è tutta una normativa, e molta prassi, da rivedere, con equilibrio e senza paura, c'è anche uno spirito di fondo su cui interrogarsi adeguatamente, per cui il diritto del lavoro non abbia solo una funzione difensiva ma di gestione del rapporto di lavoro e dei suoi aspetti organizzativi, con il rispetto di TUTTI i fattori in gioco e non solo con la salvaguardia ad oltranza di quelli di una parte. (*En passant*: forse ciò potrebbe altrettanto dirsi di altre tutele, magari di quelle di cui oggi è così di moda parlare ...).

"Concedici, padre Giove, il miracolo di un cambiamento" invocavano gli antichi greci. Nell'attesa (di miracoli), continua sui nostri schermi l'ennesima puntata del serial "Assenteismo", di cui vorrei esaminare con voi, per finire, i personaggi ed interpreti (non in ordine di importanza).

I medici

Che dire, i medici compiacenti a determinate richieste (lo so, sono eufemismi) sono deontologicamente scorretti, perpetuano l'abuso, se non sono veri e propri complici sono quantomeno pusillanimi, e nel caso di medici di base, sono pure defraudatori di quel sistema sanitario di cui dovrebbero essere garanti (anche perchè da esso sono considerevolmente retribuiti). Basterebbe in fondo una piccola, discreta impennata di professionalità da parte loro per raddrizzare, almeno in parte, questa situazione ma ... voi la vedete? Io no. Tanta difesa di categoria (leggetevi le dichiarazioni dell'Ordine dei medici sul caso romano o ricordate le pretese economiche per la trasmissione del certificato medico telematico) ma se la situazione va verso la degenerazione un sentito grazie lo dobbiamo dire anche a loro, mi pare.

Le istituzioni

diritti dei lavoratori, diritto sanzionatorio, disoccupati, **dpl**

modena, Enti Bilaterali,

esternalizzazioni, Fallimenti, formazione,

gestione separata, Inail,

indennità, Inps, lavoratori in

mobilità, Lavoro, lavoro irregolare, lavoro nero,

lavoro sommerso, **Libro Unico del**

Lavoro, maxisanzione, misure, organismi paritetici.,

parti sociali, prevenzione, **pubblica**

amministrazione, retribuzioni,

sanzione, sindacati., sindacati, soci e collaboratori,

spettanze, stato passivo

PER APPROFONDIRE [VAI ALLO SHOPWIKI](#) >



NOVITA'

[Licenziamento](#)

Colombo Andrea, Rausei Pierluigi, Ripa Alessandro, Varesi Alessandro

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2019

Versione carta

~~€ 50,00~~ (-20%) € 40,00



AGGIORNATI CON IL DIGITALE SCONTO 30%



[Guida alle Paghe](#)

Brisciani Massimo

Editore: **Ipsoa**

~~€ 236,00~~ (-30%) € 165,00



NOVITA'

[Codice del lavoro 2020](#)

Dividiamole in due, Enti e politica. Pur dando agli Enti preposti al controllo l'attenuante di mezzi e poteri risicati e di una materia magmatica ed insidiosissima, non sempre da tali Enti si assiste ad un controllo adeguato del fenomeno. Forse anche per via della coscienza della inutilità e impotenza derivanti da una rete di norme e garanzie che di fatto fanno uscire vincenti il lavoratore ed il medico scorretti, sta di fatto che di deterrenti in campo ne vediamo attivare ben pochi (tanto che, quando si vedono, sono lodevoli eccezioni). Da parte della politica, del resto, vi è una reiterata ignavia ad affrontare questo genere di problemi seriamente, anche quando si riconosca che esistono: non è politicamente corretto (anzi, "elettoralmente" è perdente) ed inoltre le garanzie e le tutele riempiono la bocca e fanno *audience* molto più che un discorso franco, anche se spiacevole. Giustizia e dignità riguardano determinate categorie e comunque sempre i diritti, mai i correlati doveri. Chiamatelo dirittismo, populismo, demagogia, cialtroneria, ma tant'è. Eppure, sul problema assenteismo basterebbero due o tre ritocchi mirati alle norme in vigore.

I lavoratori

Che non sono tutti i lavoratori, sottolineo, ma solo quelli (grazie a Dio, la parte minore) che abusano, e che talvolta vengono pure ignominiosamente protetti dalle loro rappresentanze, anche se ... questi lavoratori RUBANO non una ma QUATTRO volte:

a. Rubano al proprio datore di lavoro: gli sottraggono retribuzione ed energie, lo caricano di costi, impediscono la normale gestione dell'azienda e intralciano l'organizzazione aziendale (ripeto: non perché siano malati veramente, ché in tal caso una parte di questi effetti ci sarebbe ugualmente, ma certo non se ne dovrebbe colpevolizzare nessuno) .

b. Rubano al proprio ambiente di lavoro (ed ai loro colleghi): al lavoro (mancante) di queste persone, alle loro (mancate) responsabilità, alle disfunzioni che creano, altri lavoratori devono sopperire; ma inoltre il clima di lavoro si riempie di sfiducia e di sospetto, di nervosismo, si svuota di risorse che invece potrebbero essere meglio utilizzate (ma sì, magari anche in un bel premio produzione); quindi ai loro colleghi rubano risorse, denaro, tempo, fiducia, serenità.

c. Rubano anche ai loro colleghi veramente malati, sottraggono loro ("per colpa di qualcuno non si fa più credito a nessuno", è stupido e cinico ma succede) la fiducia, le risorse, il rispetto e l'attenzione che invece meriterebbero le situazioni di difficoltà e sofferenza REALE in cui a volte incappano le persone. (piccola notazione sui precedenti punti b e c : care Parti Sociali, difendere sempre e solo i diritti in maniera irragionevole porta a giustificare furti a danni dei lavoratori che non lo meriterebbero).

d. Rubano allo Stato (tramite le prestazioni che ricevono): si parla tanto (e giustamente) di evasione fiscale, ma delle risorse comuni e pubbliche che questi lavoratori **depredano** si parla raramente. Eppure, se ci fermassimo a fare due conti, un lavoratore (di retribuzione media) che sta in (falsa) malattia tre mesi toglie allo Stato quanto un barista che non battesse scontrini per circa ... 7000 caffè (chissà che Alex Britti ci voglia fare sopra una canzone) , una neo-mamma lavoratrice che abbia approfittato di una "generosa" maternità anticipata sottrae, a sua volta, quanto un idraulico che facesse "a nero" 100-150 interventi.

A questo punto rubo anch'io, se permettete, lo slogan del Ministero delle Finanze: "CHI VIVE A SPESE DEGLI ALTRI DANNEGGIA TUTTI". (Ed è sottinteso che sarebbe ora di farli SMETTERE).

Lecture: [13951](#) | Commenti: [25](#) |



Fava Gabriele, Varesi Pier Antonio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2020

Versione carta

€ 55,00 (-5%) € 52,25



AGGIORNATI CON IL DIGITALE SCONTO 30%



[I rapporti di lavoro nel fallimento](#)

Bonetti Paolo, Scaini Fabio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2018

Versione carta

€ 45,00 (-5%) € 42,75



AGGIORNATI CON IL DIGITALE SCONTO 30%



[Dirigenti e giusta causa](#)

Ripa Alessandro

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 45,00 (-5%) € 42,75



AGGIORNATI CON IL DIGITALE SCONTO 30%



[Lavoro autonomo e agile](#)

Rausei Pierluigi

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2017

Versione carta

€ 35,00 (-5%) € 33,25



AGGIORNATI CON IL DIGITALE SCONTO 30%



Mi piace 26



25 Commenti a “Ma non facciamone una ... malattia! (Riflessioni sull’abuso e la degenerazione di alcuni diritti)”



1. [massimiliano tavella](#) scrive:

Scritto il 12-3-2012 alle ore 19:00

Interessantissimo e attualissimo post!! Caro Andrea, il problema è culturale. Conobbi qualche anno fa un anziano signore, una persona mite, che andava fiero del fatto di non aver “mai fatto mutua” durante la sua lunga e durissima carriera lavorativa. Tutto certificato da pergamena aziendale mostrata con l’orgoglio di chi è cosciente di aver fatto fino in fondo il proprio dovere. Ciò significa dare dignità al lavoro, ma soprattutto a se stessi.



2. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 12-3-2012 alle ore 20:39

Grazie Max, concordo e apprezzo la Tua sottolineatura sul fattore culturale. Ne abbiamo parlato diverse volte, anche qui: quando si perde il senso e la dignità del lavoro si perde una gran parte del senso stesso dell’esistenza, della sua necessaria dirittura ed onestà e giustizia (dignità è un termine che riassume un po’ tutto ciò).
Aggiungo che (in attesa del salto culturale e del colpo d’ala – il “miracolo” di serie A) leggi o prassi un po’ diverse potrebbero forse svolgere una funzione, per così dire, “educativa” o quantomeno deterrente. Sì è una posizione minimalista: ma mi accontenterei, per ora, del miracolo di serie B. 😊



3. [Matteox](#) scrive:

Scritto il 13-3-2012 alle ore 01:30

Ecco ci voleva proprio a fine giornata la lettura di una serie di stupidaggini – il solito concentrato di attacchi ai lavoratori già miseri. Nessuno si ammala apposta Asnaghi, e quandanche – la vita è dura per tutti. tranne per quelli come lei sempre pronti a sparare giudizi sulle spalle della gente.



NOVITA'

[Formulario del Lavoro](#)

Spolverato Gianluca

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2020

Versione carta

€ 85,00 (-20%) € 68,00



SPECIALE LAVORO SCONTO 20%



NOVITA'

[Colf e badanti](#)

Licari Fabio

Editore: **Ipsoa**

Anno: 2020

Versione carta

€ 119,00 (-5%) € 113,05



Prevendita ShopWKL fino al 14/04

vada a lavorare seriamente, vedrà che ogni tanto si ammala pure lei e la smetterà di attaccare i lavoratori che si fanno un mazzo sacrosanto per mantenere anche quelli come voi, purtroppo

4.  **Gius. scrive:**

Scritto il 13-3-2012 alle ore 09:01

Buongiorno Asnaghi,

generalizzare di certo non aiuta anche se debbo riconoscere che lei, seppur in modo tiepido e poco convincente precisa “Che non sono tutti i lavoratori...”, come dire tutti no ma buona parte....

E' interessante la Sua logica anche se prende a prestito le parole della Presidente Marcegaglia, pronunciate in una platea di industrialotti di casa nostra. Preliminarmente forse è bene ricordare che anche la presidentessa è stata inquisita dal fisco: forse rubava ? esportava in modo illecito capitali all'estero ? capitali sottratti al fisco ? Lo dica Lei. E se è stata inquisita (non dico per quale motivo per mera discrezione), rubava (forse ?) a chi, ai lavoratori ?

Ecco. Avrei preferito che a completamento delle Sue idee avesse parlato anche del lavoro nero, di orari di lavoro impossibili, di sfruttamento della manodopera, delle violazioni delle più elementari norme di prevenzione infortuni nei cantieri dove si verificano ogni giorno incidenti mortali, incidenti che l'attuale borghesia “illuminata” definisce “morti bianche”, dell'incredibile sfruttamento dei lavoratori extracomunitari nella raccolta dei pomodori (2 eu a cassa), delle migliaia di sottoscrizioni per quietanza di somme ricevute inferiori a quelle trascritte in busta paga. Insomma, sarebbe stato più coerente parlare anche, utilizzando la Sua logica stringente, di come rubano e quanto rubano i datori di lavoro..... e soprattutto a chi rubano, ovviamente senza generalizzare. Le pare ?

Cordialità. Gius.

5.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 13-3-2012 alle ore 09:47

a matteox:

sarebbe abbastanza semplice mandarLa a quel paese rimarcando la pochezza dei Suoi ragionamenti (se così si possono definire) ma preferisco utilizzare il Suo intervento per chiarire che da parte mia NON C'E' NESSUN ATTACCO AI LAVORATORI ed ai loro diritti.

credo che pretendere correttezza e coerenza non sia attaccare nessuno

Inoltre: capisco che la vita è dura (per tutti), ma se leggo fra le righe di quel Suo “quand'anche”, ecco ... sono quasi lieto di avere fatto adirare chi la pensa come Lei.



6. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 13-3-2012 alle ore 10:06

Caro Gius,

argomento spuntatissimo.

Beppe Severgnini ha coniato un termine per questo tipo di ragionamenti, "allorismo": se parli di X allora devi parlare anche di Y.

Mi sembra palese che sia un modo che finisce per spostare sempre l'attenzione e non fermarsi mai a riflettere profondamente su un tema.

Pur non sentendo il bisogno di dimostrarlo a nessuno, se Tu comunque avrai la bontà di esaminare i miei altri interventi in questo Blog vedrai che su circa una decina, ben 5 parlano di problemi dei lavoratori e di abusi (fallimenti, sanzioni sul lavoro nero, appalti illeciti e truffaldini, tirocini fasulli, svendita della sicurezza) e 1 commemora la nascita di un sindacato dei lavoratori.

Ora, magari soffri di miopia oppure non sai fare bene i conti, oppure semplicemente invece di affrontare il tema ribatti "a cappella": vuol dire che l'argomento ti ha colpito e ti scotta.

E di ciò mi rallegro. Se poi vorrai anche regalarci Tue riflessioni più coerenti sul problema, sei il benvenuto.

Preciso infine due cose:

– sono davvero convinto che non siano tutti i lavoratori, ma solo una parte minore; e ho fatto questa distinzione perchè ritengo importante non dare assolutamente una legittimazione, con questo mio intervento, ai ragionamenti più deteriori verso i lavoratori;

– con tutto il rispetto, Marcegaglia e co. non sono i miei riferimenti (anzi!) e chi mi conosce e mi legge, anche qui e nei pochi scritti che ho lasciato in giro, lo sa perfettamente.



7. **Tania** scrive:

Scritto il 13-3-2012 alle ore 10:10

Caro Andrea,

Questa discussione apre davvero molti interessanti spunti di riflessione.

La domanda centrale, per me, non riguarda il come impedire l'assenteismo, semmai: perchè le persone preferiscono stare a casa?

La questione ahimè è molto più ampia, non si può ridurre tutto alla miseria umana, soprattutto a fronte di anni di indagine che hanno dimostrato quanto siano determinanti tutte quelle "variabili organizzative" che noi tanto propiniamo al management. Il Taylorismo ha fatto la sua storia, e siamo oramai approdati ad una visione di organizzazione e lavoro molto diversa. Dal mio punto di vista non esistono – o quasi – i furbetti, né gli accaniti e stacanovisti lavoratori (ovviamente applicando tutto il riduzionismo del caso).

Esistono semmai i bisogni degli uni e degli altri, e l'abilità del management risiede proprio nel mettere gli uni al servizio degli altri, nel saper cogliere vizi e virtù, e nel mettere in campo modificazioni e processi che spingano l'individuo – perché di questo si tratta – a realizzare sé stesso per realizzare l'organizzazione di cui è membro – se tale si sente. Costrutti come commitment, job satisfaction, abilità di leadership non rappresentano solo approdi teorici, ma possiedono margini di applicabilità veramente ampi.

La “crisi” incrementa la visibilità dei bisogni primari, e questi – lo sappiamo – obnubilano i bisogni superiori. Ma ritengo sia responsabilità del management, e dei tecnici del settore, di favorire quel senso di appartenenza che oramai sta andando perduto, a tutti i livelli della nostra società.

Continuiamo a demandare ad una entità di governo superiore la funzione “educativa” e di guida di cui dovremmo invece iniziare a farci carico individualmente. Funzione che, tra l'altro, non può essere solo riflesso e frutto dell'esigenza temporanea di un singolo attore sociale. E' necessario tornare a diffondere una cultura del lavoro in cui la propria professionalità, qualunque essa sia, sia dotata di significato, che valorizzi la propria autostima attraverso il raggiungimento di obiettivi condivisi: questo è ciò a cui dovremmo “educare” i nuovi giovani adulti.

E poi, non sono proprio le più elementari regole educative che ci insegnano che il rinforzo positivo paga molto più di quello negativo? 😊



8. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 13-3-2012 alle ore 10:33

Cara Tania,
che meraviglia, sottoscrivo tutto in pieno !

Mi sembra l'atteggiamento più positivo e vincente che possa (e debba, in un contesto di CSR, responsabilità dell'impresa, e di sviluppo organizzativo) caratterizzare un moderno imprenditore.

Mi e ti pongo solo un piccolo problema, che già ho espresso qua e là su Postilla (nei post miei e di altri): se il datore di lavoro “va avanti da solo”, non trova risposte congrue, semina benissimo ma non raccoglie, oppure incappa nello scorretto di turno, ecco – in tal caso che si fa ?

Non credere che questo non sia un problema che non mi si sia posto: anche aziende che ragionano su come essere “ il posto migliore in cui lavorare”, quando incappano nel problema si accorgono che la migliore delle buone volontà e disposizioni e sistema organizzativo ed intelligenze strategiche sono trattati con la stessa cultura del sospetto e dell'ipergarantismo come fossero i peggiori caporalati degli anni '60.

Sottoscrivendo, ripeto, tutto quanto scrivi, mi pongo solo il drammatico problema di che fare quando il “rinforzo positivo” od ogni sforzo organizzativo cadono nel vuoto.

Anche perchè, visto che parliamo di questioni umane, il rischio è che poi alle impostazioni organizzative positive (che anche questa è una cultura da affermare e costruire nel nostro Paese) si dia scarso credito: d'altronde, il “tutti contro tutti” e il “non ce n'è più per nessuno” nasce spesso come reazione umana (per quanto ERRATA) alle sberle ingiuste che si sono prese...



9. **Alessandro Graziano scrive:**

Scritto il 13-3-2012 alle ore 10:34

Caro Andrea hai perfettamente ragione e non capisco il perchè, almeno per arginare il danno aziendale delle carenze, i rinnovi dei CCNL non seguano l'esempio del Commercio.

Per non parlare dei periodi di comporto così lunghi che consentono ad alcuni lavoratori "i furbetti della malattia" di lavorare 6 mesi e passarne altrettanti in malattia.

Ciao



10. **Tania scrive:**

Scritto il 13-3-2012 alle ore 12:30

Caro Andrea,

ero certa che partissimo da presupposti comuni. Non leggo qui sopra il mio intervento e la tua risposta, dunque riporto stralci per meglio comprenderci.

Sarò – anzi, indiscutibilmente sono – un'inguaribile utopista (conoscere i propri limiti per migliorare sé stessi), ma nutro la più profonda convinzione che un'idea, se alimentata e concretizzata nella quotidianità, sia il motore più potente.

Ritengo che, da che mondo e mondo, l'animo umano sia votato alla ricerca della ricompensa. Non parlo solo della "bieca" quanto necessaria ricompensa economica, quanto più di un "premio" che, oggi più che mai, deve concretizzarsi nella relazione. A mio avviso, soprattutto in quest'epoca, è forte il richiamo all'individualità: in particolare i più giovani, ma non solo, mostrano fortissima la necessità di essere ascoltati (se non addirittura accolti). Trovo quindi che proprio la relazione possa essere la risposta. L'applicazione ferrea degli impianti teorici non può esserci d'aiuto se non impariamo ad ascoltare davvero, e non ho ancora incontrato nessuno che, di fronte alla sincera discussione in relazione, nonostante le più rigide difese, non mostri segni di cedimento :-). Certo, è un vero e proprio lavoro, che richiede sforzo ed una grande quantità di risorse, ma penso che sulle lunghe distanze sia la sola vera "strategia" in grado di restituire tanto un significato quanto un significato alle nostre interminabili conversazioni, spesso – purtroppo – fini a sé stesse.

Quando tu, giustamente mi chiedi: <> Mi chiedo: sono le risposte ciò che dobbiamo cercare? Oppure le domande, dei nostri collaboratori? I loro dubbi, i loro timori, le loro ambizioni. Non parlo, sia chiaro, di un incondizionato assistenzialismo morale, ma spesso siamo circondati da una quantità interminabile di competenze che non conosciamo, non Riconosciamo, e dunque non mettiamo a frutto né alimentiamo, generando inevitabilmente frustrazione. Tra l'altro penso che un organismo (e un'organizzazione dunque) sano, tenda ad autoimmunizzarsi, e ad espellere autonomamente le "particelle" tossiche, che spesso addirittura si autoeliminano. Se contribuiamo alla salute della nostra organizzazione, ritengo,

iniettando nel nostro piccolo soluzioni aperte ma finalizzate, il sistema tenderà a farle proprie. Riguardo invece alla “cultura del sospetto”, bhe, anche in questo caso penso che ci sia una buona dose di responsabilità socio-culturale – e dunque mia, tua, di ognuno di noi: la fiducia, tu mi insegni, si costruisce con il tempo, ed ancora una volta è necessario farlo all’interno della relazione. Siamo sempre a caccia di risposte, ma ci poniamo spesso troppe poche domande. Ad esempio: perché un rinforzo positivo cade nel vuoto? Forse, solo quel “furbetto”, può davvero aiutarci a capire. Magari...esiste un modo per stipulare un’alleanza? 😊

11.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 13-3-2012 alle ore 13:44

Grazie Alessandro, di aver ricordato il rinnovo del Ccnl Terziario/commercio. Il contratto più diffuso, ormai, in Italia ha riconosciuto il problema assenteismo (dichiarandolo esplicitamente) e cercando una prima risposta ha diminuito le retribuzioni di ripetute micro-assenze per malattia (aumentando i trattamenti in caso di malattie gravi). Non si tratta di eliminare o ridurre i diritti, si tratta di razionalizzarli, nell’interesse di tutti.

12.  [Andrea Asnaghi](#) scrive:
Scritto il 13-3-2012 alle ore 15:08

Tania, anzitutto un avviso: qui su Postilla (per motivi tecnici a me ignoti) se racchiudi una frase fra i segni , ciò che c’è fra quei due segni sparisce.

Ancora una volta, apprezzo molto quello che dici: il lavoro è un incontro fra due prospettive che si devono parlare e confrontare, valorizzandosi al massimo; ed è ovvio che il primo e principale compito spetta a chi ha il potere e l’onere di organizzare l’azienda: l’imprenditore.

La tua strategia di sistema è chiara ed “ecologica”, un punto di vista davvero affascinante e foriero di risultati e mentalità positive.

Però ... ha anche alcuni punti deboli (e qui mi scuso se mi perdo, ma mi pungoli su anni di passioni e di riflessioni – e quindi sinteticamente ti espongo le mie, pur personalissime, idee).

1. Da un punto di vista filosofico, l’ottimismo illuminista (dal mito del buon selvaggio alle prospettive olistiche) si scontra con il dato fattuale, quello che si definisce filosoficamente “il problema del male”: qualsiasi sistema “perfetto” non riesce ad eliminare questo problema. Ecco perchè piuttosto che verso un ottimismo incondizionato, io preferisco attestarmi su un “realismo

positivo”. Costruiamo con passione, energia ed intelligenza sistemi ed organizzazioni in grado di ascoltare ed accogliere, sapendo già che vi sono casi in cui questo non basterà automaticamente.

2. Ecco perchè, sotto un profilo educativo-sociologico, si sviluppa contemporaneamente il deterrente. Usciamo, per fortuna, da decenni di pseudo-educazione spontaneista e motivazionista, avendo ricominciato a capire che “le regole aiutano a crescere”, comprese le reazioni e le difese quando proprio di rispettare le regole non c'è verso.

Ovvio che c'è un problema culturale (c'è sempre, in fondo, un problema culturale) su cui bisogna investire, è primario – però non è sufficiente.

Tanto per far contento Gius (n. 4), la nuova campagna anti-evasione del MEF sottolinea che pagare le tasse aumenta i servizi, ma se uno continua a non pagarle qualche provvedimento bisognerà pur prenderlo, no ?

3. problema pratico: le risorse sono limitate ed estinguibili. L'imprenditore (qualsiasi imprenditore, anche illuminatissimo) non può permettersi sistematicamente di fare come il buon pastore evangelico, che lascia le 99 pecore del gregge per andare a recuperare quella smarrita. Lo può fare una volta, forse due; poi le perde (tutte e 100, peraltro).

4. problema di equità: le imprese sono sistemi imperfetti (per definizione e direi quasi per condizione esistenziale: come tutte le cose d questo mondo) che continuiamo, per legge, a immaginarci perfetti o a desiderare tali. Ciò si basa su una finzione giuridica e sociale che sarebbe il caso di affrontare, altrimenti continuiamo a pensare alle aziende in maniera irrazionalmente pretenziosa.

Questo non vuol dire, ovviamente, che le aziende non debbano porsi il problema di un continuo e solerte miglioramento sotto ogni punto di vista (comprese le tue osservazioni, Tania).

Finisco con una riflessione, che ti consegno cara Tania: ma se quello fra l'azienda ed il dipendente è uno scambio, sia pure nel rispetto dei ruoli e dei compiti (non staro a ripetere quanto ho detto finora) e pur dando all'azienda l'onere maggiore, non è pur vero che ENTRAMBI devono venirsi incontro e mettere qualcosa sul piatto?

Ascoltare il “furbetto” può sicuramente essere utile per perfezionare ulteriormente il sistema, ma il furbetto ... quando comincia lui ad ascoltare il sistema ?



13. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 13-3-2012 alle ore 15:12

opss come volevasi dimostare ...

i segni che fanno sparire le frasi al loro interno sono > (maggiore) e < (minore)

14.  **Gius. scrive:**

Scritto il 13-3-2012 alle ore 16:15

Non è mio intento fare polemica, nè sono stato io a scrivere che i lavoratori “rubano quattro volte” e che chi vive a spese degli altri danneggia tutti”, in lettere maiuscole per evidenziare la convinzione dell'autore. Ho semplicemente espresso l'idea che il Suo pensiero generalizzava molto l'argomento e che mi sarei aspettato altro. Censurabile ? “discorso a cappella” ? l'argomento mi ha scottato ?, lo afferma Lei. Ritengo le mie riflessioni “coerenti” per cui non invochi la coerenza per uso e consumo del blog.

Del resto il linguaggio che ho utilizzato nel primo commento non mi sembra volesse colpire l'autore. Lei, come del resto tanti come Lei che vivono all'ombra delle istituzioni e si atteggiano a padreterni, sanno solo sputare sentenze. Infine, tanto per concludere questa mia in risposta alla sua infelicissima, no, non so chi è Lei nè “conosco chi la conosce bene”. So di certo che se contraddetto, vedi fattispecie, sprizza sicumera, del tipo non sa chi sono io.

Cordialità.

15.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 13-3-2012 alle ore 17:17

Gius, sono una persona semplice e trasparente. Se scrivo “chi mi conosce e mi legge nei pochi scritti che ho lasciato in giro” qua e là, intendo dire che chi volesse prendersi la briga di approfondire le mie idee (con internet è abbastanza possibile) troverebbe le Sue argomentazioni nei miei confronti ingiuste e non confacenti.

Lei non sa chi sono io, veramente : ma non nel senso che intende Lei, nel senso che spara (Lei si) giudizi forse un po' poco meditati ed equilibrati. Ed io credo, come tutti, di poter rivendicare per me stesso una identità ben precisa, senza che Lei (o chi altri) me ne affibbi un'altra, e mi accusi gratuitamente di scimmiettare questo o quella o di vivere “all'ombra di istituzioni” (che come frase rasenta il delirio).

Non conoscendoci personalmente nè avendo mai avuto a che fare, penso che la Sua reazione sia perchè è stato colpito dall'argomento o dal modo di affrontarlo, ma ovviamente potrebbe essere per mille altri motivi (compreso che ha dormito male stanotte). Comunque la reazione è evidente.

In ogni caso, la consistenza delle Sue riflessioni si è limitata (per ora) all' allorismo e alla polemica sterile, vicino all'invettiva: tutte cose di cui non si avvertiva davvero una particolare necessità.

A me piace essere contraddetto, cosa sarei qua a fare se non amassi il confronto ? Però bisogna ragionare in due, se uno esprime concetti e l'altro no è difficile.

Mi pare ovvio che la mia convinzione sia che chi fruisce illecitamente di malattie e co. sia un ladro, rubi e faccia danni considerevoli intorno a sè per la qualità, l'oggetto e le circostanze collaterali del furto

(esattamente come gli altri furti che ha citato Lei) : se Lei la pensa in modo diverso può esprimerlo liberamente.

16.  **davide scrive:**

Scritto il 13-3-2012 alle ore 19:29

rubano come gli evasori.

ma non so mai il perchè di una categoria si parla sempre e molte volte a sproposito e dell'altra invece mai una parola o una trasmissione o inchiesta giornalistica degna di tale nome.

come parimenti se si parla di impiego dipendente si parla sempre e solo di quello privato e mai di quello pubblico .

me lo chiedo da quando sono piccino e adesso sono grande!

l'unica risposta che mi so dare è che la maggioranza degli italiani è infantile e poco seria . non vuole affrontare i problemi seri ma solo le cose "leggere" ...!

17.  **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 14-3-2012 alle ore 15:41

Grazie dell'osservazione, davide, che coglie un punto importante di questo argomento e che spiega quella punta di incisività che ho messo nel trattarlo: sembra che quando si parli di rubare, senso dello Stato etc l'Italia si divida fra santi e canaglie a livello di categorie.

Invece l'oneta e la socrettezza sono fenomeni trasversali, ma trasversali di brutto, e se vogliamo pensare ad un cambiamento ognuno ci dev mettere la sua parte, senza steccati ideologico di parte.

18.  **CLAUDIOB scrive:**

Scritto il 14-3-2012 alle ore 15:47

Ci sono imprenditori che portano i soldi all'estero, si è vero, ci sono anche prostitute che non pagano le tasse, preti pedofili, politici corrotti e chi più ne ha più ne metta

Ma questo blog ha un altro argomento, qui si parla di DIPENDENTI ASSENTEISTI FURBETTI e solo di quelli.

Nessun "ennesimo attacco alla categoria dei lavoratori", ma la volontà espressa di affrontare un argomento specifico e sempre attualissimo, fin dai tempi di Totò. Bravo Andrea.

E dal post iniziale fai sorgere tre interrogativi:

Perché lo fanno

Che danni fanno

Come porvi rimedio

Ovviamente ognuno ha le sue ricette e i suoi precetti buoni per ogni tempo, e non saranno certo i tuoi lettori a dare una risposta univoca e definitiva. Ne certamente la potrò dare io. Ma ciò non significa che non ci si debba provare.

Lanciamo un primo bel sasso: Se una mela marcia si prolifera è perché le mele buone non fanno nulla per fermarla. Se i tantissimi lavoratori bravi e onesti additassero chi fa il furbo, tenuto conto che i primi ad essere danneggiati sono proprio loro, le cose sarebbero molto diverse.

Sei onesto, diligente e serio nel lavoro che svolgi ? perché stai zitto quando il tuo collega ti ruba ore di lavoro ? la sua assenza costringe te a lavorare di più, costringe l'azienda ad avere costi in più, costringe lo stato ad avere costi in più....

19.  **Maurizio scrive:**

Scritto il 14-3-2012 alle ore 19:24

Non ho casacche, quindi -da oltre vent' anni: purtroppo non sono più un novellino ..- mi capita di patrocinare tanto lavoratori che datori di lavoro. Trovo che sia il modo migliore di esercitare la mia professione (avvocato), giacché solo così si ha conoscenza, approfondita, di entrambi i corni del problema. Ebbene, quanto leggo qui sopra rafforza la desolata ed amara constatazione che ho dovuto, mio malgrado, maturare con l' esperienza: e cioè che il diritto del lavoro -non sempre, naturalmente, ma spesso ..- di fatto tutela il più furbo, chi riesce a trovare nelle maglie del sistema -maglie larghe, anche atteso che si tratta di un diritto per molti versi pretorio- la scappatoia o la scorciatoia per raggiungere fini tutt' altro che commendevoli ... sia esso il datore di lavoro o il lavoratore. Quanti lavoratori utilizzano "impropriamente", ad essere eufemistici, la sospensione per malattia ? ma quanti datori di lavoro cercano, e spesso trovano, i mezzi più "impropri", anche qui a voler usare un eufemismo, per liberarsi di lavoratori che, secondo la loro personale (e spesso non obiettivamente giustificata) ottica, abusano della malattia ? E' un problema, questo, al quale non sono ancora riuscito a trovare una soluzione ... Per questo continuerò a seguirVi, perchè ogni risposta -tranne le polemiche personali, che isteriliscono la discussione- è un ulteriore stimolo alla riflessione.

20.  **Andrea Asnaghi scrive:**
Scritto il 15-3-2012 alle ore 17:59

Caro Claudio (18)

osservo che le situazioni si biforcano: negli ambienti di lavoro buoni e coesi, il lavoratore scorretto si trova spesso isolato, pretendere che addirittura si arrivi alla denuncia (e poi: a chi ?) mi sembra un po' grossa; negli ambienti dove c'è tensione, il lavoratore scorretto è invece visto quasi come un eroe ("almeno tu fagliela pagare").

D'accordo, questo atteggiamento è un po' come farsi del male da soli per far dispetto ad un altro (ho leggermente edulcorato un detto comune), però come suggerirebbe Tania, ciò vuol dire anche che il datore che semina tensione e precarietà non può pretendere di raccogliere frutti diversi.

Il fatto è che anche chi semina bene non è detto che raccolga altrettanto ...



21. [Andrea Asnaghi](#) scrive:

Scritto il 15-3-2012 alle ore 18:19

Maurizio (19) dice una cosa importante, almeno per me che la penso da sempre e cerco di rappresentarla in ogni pensiero sul tema: "il diritto del lavoro spesso tutela il più furbo", (datore o lavoratore che sia). E' un concetto REALE ed effettivo che fa infuriare chi (come me) nel diritto del lavoro ci crede e ci spera.

La soluzione non è facile perchè le maglie troppo strette soffocano, quelle larghe fanno passare di tutto.

Semmai la stranezza del nostro Paese in tema di lavoro è che:

- abbiamo maglie abbastanza strette (direi particolarmente strette);
- abbiamo controlli obiettivamente scarsi;
- abbiamo qua e là scappatoie giuridiche derivate proprio dalla complicatezza delle leggi che si vorrebbero stringenti;
- ciò falsifica il sistema perchè di solito chi incappa nelle maglie strette non è quasi mai il furbetto.

Non ho ricette come te, Maurizio, (e nemmeno casacche), osservo sommessamente che qualche legge in meno, qualche maglia in meno, qualche controllo efficace in più e due/tre prassi corrette e più puntuali servirebbero molto di più.

Si tratta di essere più seri praticamente, non tanto più severi legislativamente. (qualcuno ad esempio riparla dilagante sulle dimissioni in bianco: ma non è bastato fare una sciocchezza una volta, bisogna ricommetterla ?).

Rincorriamo il mito di leggi perfette, e costruiamo cattedrali nel deserto (che non frequenta nessuno).

Inoltre, caro Maurizio, ciò che osservi è giusto; la tua esperienza ha la sfortuna di partire dalla "patologia" del rapporto; ma anche dal mio punto di vista (un consulente del lavoro spesso interviene invece nella costruzione del rapporto) ti devo dare atto che a volte si fatica a convincere un datore che il lavoratore ammalato o la signora in maternità non stanno facendo "un torto" ma semplicemente vivendo una loro situazione umana (magari pure meritevole di attenzione).

Come fare ? effettivamente una soluzione radicale e buona per tutti sembra impossibile. Io ho qualche idea in merito (discretamente utopica) , ma non voglio condizionare la discussione ed il confronto .



22. **davide scrive:**

Scritto il 21-3-2012 alle ore 08:33

Andrea fin che in Italia si pensa di mettere tutto in ordine con leggi leggine e regolamenti non se ne esce. l'intenzione potrà anche essere positiva ma il risultato pratico è devastante. anche io non ho ricette ma dalla mia poca esperienza credo che fino a che esiste un così grosso numero di legali che sopravvivono, fin che esiste un così grosso numero di burocrati per lo più incapaci e impreparati e fin che esistono giudici che pensano al diritto come materia a se quasi divina e non viceversa STRUMENTO di ausilio al sociale ed al servizio del cittadino che pertanto si deve modificare e modellare con i tempi e con le esigenze della società nel suo insieme mi sa che si va poco lontano e per chi vuole fare sana impresa non resta che sperare di andare all'estero se non è impresa paraqualcosa!



23. **Andrea Asnaghi scrive:**

Scritto il 21-3-2012 alle ore 09:51

davide, speriamo che la crisi possa essere l'occasione per un utile insegnamento a tutti, e che in Italia ci sia tanto spazio per la sana impresa e non per i tentativi di fuga !

(parere personale: non mi sembra che tutti quelli che vadano altrove – o agognino di farlo – abbiano in testa un concetto di SANA impresa. Certo è che quelli che vogliono farla seriamente soffrono la concorrenza e il disturbo di furbi, scorretti, parassiti, improvvisati, burocrati, legulei etc.)



24. **Massimiliano scrive:**

Scritto il 13-2-2013 alle ore 01:28

Ciao Andrea,

nella mia "impotenza" e "solitudine" mi sono imbattuto nel tuo post che condivido. Vivo sulla mia pelle le cose che scrivi. Sono un imprenditore ed ho 3 dipendenti di cui uno che non vedo da circa 21 mesi... prima la malattia, poi la maternità, poi di nuovo la malattia. Nonostante abbia mandato delle visite fiscali

che prima tolgono la malattia, poi alla nuova richiesta gliela concedono... Non riesco a capire come non se ne renda conto un Ente così importante della palese truffa. Se dopo 20 mesi di assenza un medico concede un mese di malattia durante un periodo di ferie e dopo 3 giorni il medico legale la toglie; nuovamente dopo 5 giorni il medico di famiglia concede un altro mese specificando "ricaduta" e dopo la visita fiscale le viene confermato il mese di malattia... per me qualcosa non quadra... Questa situazione mi sta piano piano "rovinando" perchè non mi permette di assumere altre persone e la mia società invece di crescere... muore... complice anche la crisi attuale.

Nonostante le tasse altissime che le società oneste versano allo Stato... ci si mettono anche i dipendenti disonesti... e le imprese sono sempre più sole e impotenti.



25. **Andrea Asnaghi** scrive:

Scritto il 18-2-2013 alle ore 19:59

caro Massimiliano, comprendo in pieno.

Non capisco però perchè non assumere qualcuno a termine in sostituzione.

Sulla truffa, ricordo che non sempre lunga malattia = truffa, spesso mi è capitato di difendere lavoratrici a cui la maternità è stata fatta pesare come un tradimento.

Il tuo caso sembra diverso e simile ad altri che ho vissuto in prima persona (perchè se li vive un cliente, tu vivi il problema con lui) .

resisti e grazie del tuo passaggio e testimonianza qui

Scrivi il tuo commento!

Nome (obbligatorio)

E-mail - non verrà pubblicata - (obbligatorio)

Sito web

Avvisami dei nuovi commenti tramite e-mail

Invia commento

[HOME](#) | [FISCO](#) | [DIRITTO](#) | [LAVORO](#) | [IMPRESA](#) | [SICUREZZA](#) | [AMBIENTE](#)

[Chi è postilla](#) | [I blogger](#) | [Blog Policy](#) | [Diventa Blogger](#) | [Chi siamo](#) | [Contatti](#) | [Privacy](#) | [Note Legali](#) | [Policy cookie](#) | [Pubblicità](#)

P.I. 10209790152

Postilla è promossa da:



CEDAM

