



I controlli e i disincentivi economici possono ridurre l'assenteismo sul lavoro?

Problema

La possibilità di assentarsi dal lavoro per malattia dà luogo in alcuni casi a comportamenti opportunistici. Questi comportamenti tendono a essere più frequenti quando le conseguenze percepite paiono più lievi.

Le assenze sul lavoro hanno naturali ricadute sulla produttività delle imprese, sia per il minor contributo lavorativo individuale sia per la eventuale contaminazione del clima aziendale. Un fenomeno che solleva frequenti riflessioni è quello delle assenze per malattia, per le quali è maggiore il rischio che a motivarle non siano condizioni di salute ostative, quanto una attitudine all'assenteismo. In tutto ciò giocano un ruolo di peso le possibili conseguenze negative percepite dal lavoratore. Tra queste: (i) i rischi per l'impresa, (ii) eventuali conseguenze economiche, (iii) il rischio di subire un controllo e le eventuali conseguenze disciplinari in caso di comportamenti scorretti.

Un ampio dibattito sul tema si basa sull'ipotesi che tali comportamenti opportunistici siano più frequenti nel settore pubblico, dove le possibili conseguenze sono meno pesanti rispetto a quello privato, almeno per quanto riguarda i rischi di impresa. I numeri paiono confermare questa ipotesi, con numerose ricerche che riportano tassi di assenza per malattia superiori nel settore pubblico, tanto nei paesi sviluppati quanto in quelli in via di sviluppo. A titolo di esempio, nel 2007 negli USA si riportava un tasso di assenza per malattia superiore del 41% rispetto al settore privato, nei paesi dell'Europa occidentale il livello di tali assenze nel settore pubblico era mediamente superiore del 20%. L'Italia è in linea con questa situazione, con una

differenza tra settore pubblico e privato superiore alla media dell'Europa occidentale. Questo fenomeno non è da attribuire alla composizione della forza lavoro, dal momento che le stesse ricerche evidenziano come le differenze permangano anche al netto delle diverse caratteristiche dei lavoratori nei due settori.

Soluzione

Tra le leve a disposizione della legge vi sono le decurtazioni economiche nei giorni di assenza e i controlli a domicilio. Un ruolo di rilievo può avere anche l'intensità di queste misure.

La legge disciplina le assenze per malattia su due fronti importanti: quello economico e quello dei controlli. Queste leve agiscono a tutela del lavoratore, in particolare quella economica, prevedendo il pagamento dello stipendio anche quando egli è malato. Ma esse servono anche a contrastare un uso improprio della licenza per malattia. Una possibile soluzione per la riduzione dell'assenteismo può essere cercata agendo su queste regole. Il caso qui discusso riguarda una serie di riforme relative al settore pubblico in Italia.

Il periodo di riferimento è quello dal 2007 al 2011. In Italia nel 2007 la legislazione prevedeva che il lavoratore in malattia venisse retribuito normalmente (con una compartecipazione, nel caso di imprese private, dell'INPS). Nei giorni di malattia, egli poteva tuttavia essere oggetto di un controllo, su iniziativa dell'INPS o su richiesta del datore, in un intervallo predefinito di 4 ore durante la giornata. A fronte di una verifica con esito negativo (lavoratore assente da casa o non ammalato) vi erano la



sospensione dello stipendio e una serie di conseguenze disciplinari che potevano culminare nel licenziamento. Nel settore pubblico le regole erano le medesime.

A partire dal 2008 le regole per il settore pubblico sono state progressivamente modificate (mentre per il privato non è cambiato niente): a luglio 2008 una prima riforma prevede i) una decurtazione dello stipendio per i primi 10 giorni di malattia, durante i quali si percepisce la paga base e viene invece trattenuta la parte accessoria (in media il 20% del totale); ii) un ampliamento dell'intervallo di esecuzione dei controlli, che passa da 4 a 11 ore al giorno. Questo cambiamento è in realtà il primo di quattro che hanno luogo tra l'estate 2008 e l'estate 2011; essi mantengono inalterata la decurtazione dello stipendio ma modificano le regole sui controlli: a luglio 2009 il periodo di controllo torna da 11 a 4 ore, a gennaio 2010 passa da 4 ore a 7 ore, infine a luglio 2011 il periodo resta di 7 ore ma la frequenza dei controlli viene sensibilmente ridotta per necessità di contenimento della spesa pubblica.

Risultati

I disincentivi economici funzionano (poco), l'aumento dei rischi connessi al controllo incide in modo visibile sulla propensione ad assentarsi per malattia.

Analizzando i dati della Rilevazione sulle Forze di Lavoro dell'ISTAT relativi ai periodi in cui erano attive diverse regole sulle assenze per malattia, uno studio cerca di verificare in che misura la propensione ad essere assenti risente delle regole. L'analisi, vista la composizione del settore pubblico, riguarda i lavoratori con livello impiegatizio o superiore.

I risultati, coerenti con quelli di altri studi simili, mostrano chiaramente che un regime più restrittivo riduce la propensione ad assentarsi per malattia. L'evidenza più chiara è quella relativa alla prima riforma: una riduzione dello stipendio e l'estensione dei controlli a una parte maggiore della giornata provocano una riduzione nelle assenze del 20% circa, portandole quasi al livello del settore privato. Dalle riforme successive si capisce anche quale sia la

leva più efficace: quando nel 2009 si mantiene la riduzione di stipendio ma si riportano a 4 le ore per i controlli, i dipendenti pubblici tornano a comportarsi quasi come prima (resta una riduzione del 9% circa, ma non significativa). L'analisi delle due riforme successive conferma quanto detto: l'istituzione dei controlli in una fascia di 7 ore causa un forte calo delle assenze, mentre abbassando la frequenza dei controlli nel 2011 gli effetti disincentivanti tendono nuovamente a scomparire.

L'insieme di questi risultati porta a concludere, con pochi dubbi, che la riduzione di stipendio rappresenta sì un disincentivo ma in misura contenuta, mentre l'inasprimento dei controlli incide in modo più evidente sulle assenze per malattia. Lavoratori di sesso diverso paiono reagire in modo diverso alle riforme: gli uomini sono mediamente più sensibili ai controlli, le donne sono più sensibili degli uomini alle decurtazioni economiche.

Lo studio verifica infine che la riduzione delle assenze per malattia non va di pari passo con altri cambiamenti compensativi: di fatto le assenze per motivi familiari non aumentano a causa delle riforme.

Metodo

La valutazione si basa su un disegno *difference in differences*: le assenze per malattia degli impiegati pubblici sono confrontate con quelle degli impiegati nel settore privato (gruppo di controllo). I dipendenti privati non risentono della riforma. Il confronto tra le assenze dei due gruppi, di cui si studia l'evoluzione da prima a dopo le riforme, stima l'effetto delle restrizioni sui comportamenti dei dipendenti pubblici.

BIBLIOGRAFIA: D'AMURI F. (2017), *MONITORING AND DISINCENTIVES IN CONTAINING PAID SICK LEAVE*, *LABOUR ECONOMICS*, VOL. 49.

AUTORE DELLA SCHEDA: LUCA MO COSTABELLA (ASVAPP)

