

ASSENTEISMO IN SANITÀ. Per gli amministratori delle aziende sanitarie locali non ci sarebbero dipendenti fannulloni e truffatori: «La stragrande maggioranza è onesta»

Direttori delle Ulss: «Da noi tutti lavorano»

Bonavina (Ulss 20), Carraro (Ulss 21) e Dall'Ora (Ulss 22) commentano i dati sulle assenze dei propri dipendenti: «Vanno fatte delle distinzioni»

Camilla Ferro

«Io sono furiosa perché so quanto lavorano i miei dipendenti, quali risorse investono e quanto si sacrificano per mandare avanti la baracca: non può passare il concetto che siano fannulloni e disonesti perché, lo assicuro, non lo sono».

Maria Giuseppina Bonavina direttore generale dell'Ulss 20 scende in campo a difesa dei «suoi» lavoratori dopo la diffusione dei dati su assenteismo selvaggio nelle tre aziende sanitarie veronesi (nel pezzo a fianco uno stralcio dell'inchiesta dell'Arena di ieri, ndr). «Io non posso accettare», ha tuonato Bonavina senza però screditare la veridicità di quanto pubblicato, «che passi il messaggio che nella mia azienda un dipendente su due sia disonesto inventandosi malattie o chissà che per starsene a casa tranquillo sul divano. Il rischio a leggere i numeri usciti sul giornale è quello di fare demagogia e di denunciare in modo acritico chi lavora nella sanità secondo il vecchio stereotipo del lavativo e dello sfaccendato. Assicuro, non è così. Tra i 2460 dipendenti della 20 ci sarà sì qualcuno che, come si dice, ciurla nel manico ma

posso garantire che la stragrande maggioranza è gente seria, impegnata, che si sacrifica più di quanto richiesto rimettendoci anche dal punto di vista economico. Dire che sono dei perdigiorno», è vemente la reazione della direttrice, «semplicemente perché da dopo Brunetta va di moda puntare il dito contro il pubblico impiego porta solo ad un risultato: demotiva il lavoratore, quello che si sbatte tutto il giorno, non va in ferie e fa straordinari per garantire la qualità del servizio. E questo non è giusto perché, ripeto, i miei dipendenti sono onesti e le percentuali di assenza dipendono da tante variabili».

Spiega, la direttrice generale, che «dove si registrano punte di assenza superiori al 50% bisogna fare alcune precisazioni da cui non si può prescindere per inquadrare il fenomeno nella giusta maniera: una è data dal numero di dipendenti di quella unità e la seconda riguarda la motivazione dell'assenza». E precisa: «Nello staff amministrativo, per esempio, in gennaio 2011 abbiamo avuto il 53,75% di assenti ma in tutto gli impiegati lì sono 4. Può succedere su 4 che 2 siano a casa contemporaneamente, no? E poi, i motivi per cui non si sono presentati al lavoro possono essere diversi: malattia, per-

messo, legge 104, maternità».

Bonavina offre un'ulteriore elemento: le ferie. «Sono una voce importante», dice, «nel dato complessivo di assenze-presenze dei dipendenti. Abbiamo applicato lo scorso anno una politica "spinta" del recupero delle ferie arretrate distribuendole sui 12 mesi dell'anno riuscendo a ridurre notevolmente il monte complessivo passando da 4 milioni a 1 milione e 600mila euro. Questo che significa? Che l'anno scorso tanta gente è stata a casa a smaltire giorni di ferie accumulate negli anni precedenti andando evidentemente ad incrementare il tasso di assenze nel proprio reparto».

Insomma, l'invito della Bonavina è quello di leggere nel dettaglio le tabelle cercando di analizzare i motivi per cui ci sono mesi in cui la percentuale di assenza è più alta della media. «Poi», precisa la manager, «sono la prima a dire che quando c'è il sospetto di assenze pianificate ad arte siamo i primi a fare i nostri controlli e a stanare i furbi, se ci sono. Ma, sottolineo, nella Ulss 20 non ci sono: si parla di numeri fisiologici e di motivazioni tutelate dalla legge».

LEGNAGO. Sulla stessa linea anche la collega che amministra l'Ulss 21 di Legnago Daniela Carraro. «Il dato di 1 assente su 4», commenta la direttrice generale, «nel nostro caso rende giustizia al lavoro di riorganizzazione degli uffici fatto in questi anni: abbiamo cercato di eliminare la polverizzazione dei servizi rendendo trasversale ciò che prima era distribuito in modo verticale: questo ha portato a ridurre la

dispersione logistica con conseguente concentrazione dei dipendenti in strutture uniche». Esempio: «Per la day surgery prima avevo tre sedi, ora ce n'è una sola senza alcuna riduzione dell'offerta ma con una sempre maggiore qualità della stessa. Idem per gli sportelli: ora sono multifunzionali, prima no. Questo permette di poter organizzare in modo equilibrato anche le ferie e le assenze previste dal contratto senza andare a far lievitare le percentuali medie di assenza dei dipendenti».

BUSSOLENGO. Alessandro Dall'Ora invece non ci sta a vedere l'azienda sanitaria di Bussolengo tra quelle in cui «assenteismo selvaggio viene fuori da una lettura macroscopica e non dettagliata dei dati pubblicati su Internet. Da me», precisa il direttore generale, «su una media mensile di assenze del 30% le malattie incidono per il 3%; tutto il resto è dato da istituti previsti dal contratto che sono la maternità, la legge 104, le ferie, i congedi, le aspettative». C'è da dire che quel 30%, come il 20% o le punte del 40-50% registrate altrove, ci sono, sono insindacabili. I «distinguo», sta ai direttori farli. ●

CONTROLLI AL VIA
L'assessore regionale alla sanità Luca Coletto annuncia verifiche sui dati pubblicati ieri da L'Arena relativi alle assenze dei dipendenti delle tre Ulss veronesi. «Andremo a vedere il numero degli assenti e il motivo per cui non si sono presentati al lavoro», ha detto, «controllando i certificati e che siano state rispettate le disposizioni previste dal contratto».

Malattie, ferie, permessi, 104, gravidanza: le spiegazioni degli addetti ai lavori