

Piani di lavoro per i professionisti sanitari (Passato e Futuro)

Articolo di Marco Santucci

Il mondo sanitario, specie nelle grosse Aziende e in realtà complesse a carattere multidisciplinare, trova molte difficoltà nel realizzare piani di lavoro che, garantiscano con le poche risorse a disposizione, la necessaria presenza in servizio e, contestualmente, una adeguata fruibilità degli spazi di vita privata per i propri professionisti.

Nel precedente articolo di questa sezione abbiamo visto come, nella stragrande maggioranza dei casi, il piano di lavoro abbia, come criterio di costruzione, la mera soddisfazione del debito orario contrattuale e pertanto prevede rientri in servizio necessari al completamento del debito orario contrattuale, ma assolutamente non necessari alla attuazione del servizio.

La realizzazione del turno necessario per concretizzare la presenza continua di 1 operatore nelle 24 ore, si attua con 5 unità, cui si accoppia un “fuori turno” per garantire le sostituzioni in caso di assenze per qualsivoglia motivo.

Vorrei far notare che nella stragrande maggioranza dei casi, nel piano di lavoro sono riportati solo i turni di “P” pomeriggio, “M” mattino e “N” notte e non si trova scritto alcun turno, nella casella precedente al riposo.

Nel piano di lavoro sotto riportato, troverete scritto un ”sN” che si deve leggere come “smonto dalla notte” che è un vero e proprio turno di lavoro.

In molti casi i turni notturni, fanno orario 22,00 – 06,00. Questo significa che il giorno dove in questo piano trovate la sigla “sN” l’operatore ha lavorato 6 ore dalle 00,00 alle 06,00.

In realtà, lo schema standard sotto proposto viene utilizzato anche per realizzare modelli con quantità di operatori necessari, anche superiori a 6 unità, sia multipli di 6 che non.

Giorno	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
Operatore 1	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN	
Operatore 2	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN
Operatore 3	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N
Operatore 4	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M
Operatore 5	P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P
Operatore 6	m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m	

Se ad esempio in un reparto disponiamo di 12 operatori abbiamo spesso assistito a un piano di lavoro che è il raddoppio del precedente:

Giorno		L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
Operatore 1	1	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN	
Operatore 2	2	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN
Operatore 3	3	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N
Operatore 4	4	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M
Operatore 5	5	P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P
Operatore 6	6	m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m	
Operatore 7	7	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN	
Operatore 8	8	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN
Operatore 9	9	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N
Operatore 10	10	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M
Operatore 11	11	P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P
Operatore 12	12	m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m	

Questo avviene anche quando i numeri non consentono di fare i multipli, ad esempio se si deve realizzare un piano di lavoro per un reparto che dispone di 15 operatori si assiste ad una dislocazione di questo tipo:

Giorno		L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D	L	M	M	G	V	S	D
Operatore 1	1	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN	
Operatore 2	2	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN
Operatore 3	3	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N
Operatore 4	4	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M
Operatore 5	5	P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P
Operatore 6	6	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN	
Operatore 7	7	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN
Operatore 8	8	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N
Operatore 9	9	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN	r	P	M
Operatore 10	10	P	M	N	sN	r	P	M	N	sN		P	M	N	sN		P	M	N	sN		P
Operatore 11	11	p	m	p	m	p	m		p	m	p	m	p	m		p	m	p	m	p	m	
Operatore 12	12	m	p	m	p	m	p		m	p	m	p	m	p		m	p	m	p	m	p	
Operatore 13	13	p	m	p	m	p	m		p	m	p	m	p	m		p	m	p	m	p	m	
Operatore 14	14	m	p	m	p	m	p		m	p	m	p	m	p		m	p	m	p	m	p	
Operatore 15	15	m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m		m	m	m	m	m	m	

In questa nuova schermata vediamo “nascere” operatori “fuori turno” i cosiddetti “spezzati” che non sono assolutamente propedeutici al servizio, ma permettono la collocazione di tutti gli operatori in dotazione.

Qualche coordinatore e/o dirigente penserà che la mia affermazione è falsa e cioè che gli “spezzati” servono alla esecuzione del servizio, ma questo si pensa solo perché ormai, una cattiva consuetudine, è divenuta normale; usare il personale che si trova in “spezzato”, come “tappabuchi”, è diventato normale sistema di gestione.

Cercherò di spiegare perché avere personale “fuori turno”, non solo, non è necessario, ma è addirittura dannoso all’economia della gestione.

Avere un organico di reparto di 15 Operatori significa averne a disposizione effettivamente 12,5 quindi, assegnare a tutti un servizio necessario, significa solo raccontarsi delle bugie poiché è impensabile poter disporre sempre di tutti gli operatori.

I servizi sanitari, a differenza dell’industria che può scegliere un periodo di chiusura estiva per l’effettuazione delle ferie, devono garantire l’erogazione del servizio tutto l’anno senza interruzione, quindi si deve ragionare sulla fruizione di questo diritto contrattuale nell’arco dell’intero anno solare.

Inoltre, la maggior criticità nell’utilizzo del personale si ha nel fine settimana dove c’è massima richiesta di congedi e quel tipo di piano di servizio a fronte di 15 unità disponibili ne utilizza di domenica solo 8; infatti, il personale fuori turno finisce il proprio servizio il sabato e la domenica dovrebbe riposare.

Cerchiamo ora di capire quante ore di presenza effettiva può garantire ogni dipendente.

Il CCNL della Sanità Pubblica, per i professionisti del comparto prevede:

- un debito orario settimanale di 36 ore,
- 36 giorni di ferie annue,
- 8 giorni l’anno di permessi retribuiti per formazione (parlando di professionisti e di servizi con prestazioni d’eccellenza, questi giorni devono essere pienamente utilizzati per i vari corsi di aggiornamento professionale, E.C.M. ecc.)
- 9 giorni medi annui di festività infrasettimanali che diminuiscono il debito orario settimanale, (numero oscillante tra 7 e 11 dipendente dalla loro cadenza in giorni feriali e/o festivi).

Infine si deve considerare l’incidenza percentuale dovuta alle assenze per malattia e ai congedi contrattuali vari (congedi parentali e DL 104) destinando secondo i dati storici del servizio una congrua percentuale (minimo il 6%).

Se, chi ha redatto quel piano di servizio, non ha tenuto conto dei dati di presenza effettiva, una buona fetta dell’attività che ha programmato, non riuscirà ad effettuarla.

Supponiamo che, ritornando all'ultima tabella proposta, gli operatori da 1 a 10 svolgano turni da 8 ore e gli operatori da 11 a 15 svolgano turni da 6 ore, e consideriamo che nel fine settimana i 5 operatori fuori turno non debbano essere in servizio, quante ore annue di presenza effettiva sono necessarie per coprire tale piano di lavoro?

Organizziamo con una tabella i dati e vediamo quale presenza annua dovremmo avere per realizzare il piano di lavoro sopra descritto.

Turno	ore previste	turni settimanali previsti	settimane annue	ore annue per turno
"P"	8	12	52	4992
"M"	8	12	52	4992
"N"	2	12	52	1248
"sN"	6	12	52	3744
"r"	6	3	52	936
"m"	6	18	52	5616
"p"	6	12	52	3744
ore annue necessarie TOTALI				25.272

Ma i nostri 15 operatori, quale presenza annua complessiva sono in grado di coprire?

Organizziamo, anche in questo caso, con una tabella, i dati e vediamo quale presenza possiamo garantire.

Debito orario contrattuale settimanale	giorni di ferie annui	festività infra settimanali annue (media)	permessi retribuiti per formazione	percentuale di assenza per malattia ecc.	Ore annue di presenza garantibili da ogni operatore
36	36	9	8	6%	1460,76
N° di Operatori a disposizione	15	Ore annue di presenza garantibili TOTALI			21.911

Come si può vedere abbiamo a disposizione 21.911 ore a fronte di un piano di lavoro che ne prevede 25.272 cioè siamo in carenza di 3.361 ore.

Avendo visto che ogni operatore, mediamente è in grado di garantire 1461 ore, per coprire le 3361 ore che mancano sarebbero necessari altri (3361 / 1461) 2,3 operatori.

Abbiamo appena dimostrato che scrivere un piano di lavoro con quel sistema non ha prodotto che problematiche da risolvere.

Con la speranza di aver suscitato il necessario interesse, prima di darVi ulteriori spiegazioni su come affrontare seriamente il problema, Vi invito ad una sana riflessione sulla tematica.