

Metodo IND-DIP

Daniele Zanni

Infermiere, Azienda USL Bologna

Corrispondenza: dott.d.zanni@gmail.com

INTRODUZIONE

Erano gli inizi della mia collaborazione con l'allora Servizio Infermieristico. Affiancavo la Collega *Giampiera*, che conosceva la situazione del Personale in ogni contesto; in una riunione, le domandarono quante "gravidanze" c'erano tra il Personale Infermieristico: senza titubanza, rispose correttamente. Alla mia curiosità concluse che "è sempre così, tutti gli anni". Come era possibile! Non comprendevo. Mi era più facile immaginare un comportamento stabile delle assenze per malattia o per ferie; assenze legate ad un comportamento individuale, che si ripropone negli anni; ma la gravidanza no! Non si presta per essere un'assenza comportamentale risposta negli anni. La scelta di diventare madri è una scelta personale, di coppia, a volte è un unico evento, che risente di numerose variabili: la casa, la salute, l'età, la relazione, la cultura personale, ecc.

Le libere scelte individuali sembrano chiamate inconsapevolmente a collaborare per mantenere una caratteristica dell'ampia organizzazione, rendendola dinamicamente in equilibrio e prevedibile.

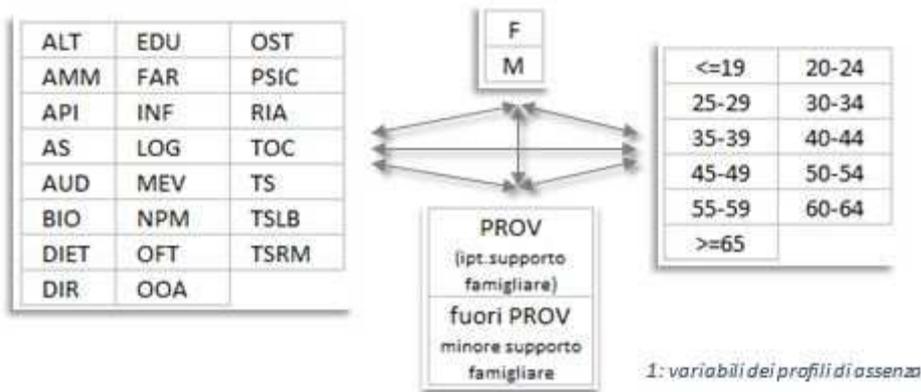
Nacque così la curiosità di studiare le assenze, arrivando a classificare ed analizzare ogni assenza di oltre 170.000 anni di lavoro: e fu solo l'inizio.

DePA

La Laurea Magistrale mi diede l'occasione di approfondire l'argomento delle assenze del Personale: nel 2008 discussi la Tesi DePA (Definizione del Profilo di Assenza) nella quale classificai il Personale per 4 variabili: classi di età, sesso, profilo, prov1. I dati disponibili, mi permisero di risalire fino all'anno 2000 e classificai 665 profili di comportamenti d'assenza (1).

I range si autodeterminano sul persistere di un evento: l'acquisizione dei nuovi comportamenti, determinati dalle nuove situazioni legislative o eventi sociali, contribuisce a ridisegnare i profili di appartenenza, riclassificando i valori.

¹ Prov: rappresenta il supporto logistico familiare.



Ma non era sufficiente, perché le molteplici causali di assenza, analizzate singolarmente, smarrivano la caratteristica che li accumulava: era necessario individuare quella linea di confine, che raggruppasse le causali della stessa natura, per essere studiate nelle loro familiarità. Una profonda riflessione ha permesso di osservare la caratteristica che ne determina la natura; la linea di frattura del “massiccio” assenze è rappresentata dalla volontà: volute o subite. Le 389 causali di assenza sono state divise in due gruppi (2):



1. (DIP 93 causali di assenza) + (IND 296 causali di assenza)
 2. variabile INDIPENDENTE (IND): assenza non voluta dal Datore di Lavoro, quindi senza che sia necessaria l'autorizzazione dello stesso, esempio: malattia, gravidanza, legge104, ecc.;
- variabile DIPENDENTE (DIP): assenza voluta e autorizzata dal Datore di Lavoro, perché necessaria al benessere o all'evoluzione dell'organizzazione: ferie, recupero biologico, diritto allo studio, comando altro Ente, ecc.

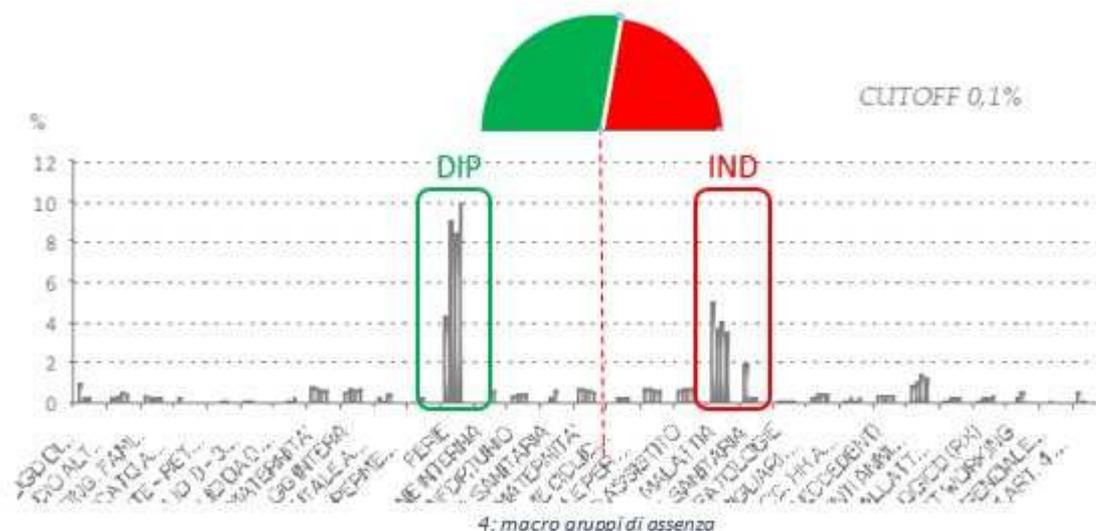
Le due parti hanno una natura opposta:

Depurate le assenze dalle causali DIP, rimane un unico valore IND (variabile indipendente), che rappresenta la condotta di assenza del Dipendente. L'analisi, dall'anno 2000 ad oggi, di tutte le causali di assenza a variabile indipendente (IND) ha determinato una ipotesi del comportamento di assenza IND, per ognuna delle 665 classi di appartenenza dei Dipendenti. Il Coordinatore dispone della reportistica utile ad analizzare il comportamento di assenza dei componenti dell'equipe (3), con un confronto relativo alla classe di profilo DePA di appartenenza e in modo più mirato, con l'analisi delle assenze contestuali e storiche del Dipendente. Conoscendo il comportamento di assenza standard per ognuna delle classi di appartenenza, si può ipotizzare l'organico integrativo necessario al gruppo di lavoro sulla base delle caratteristiche dei membri, oppure delineare un sistema premiante.

LOCALE	MATRONE	SEZIONE	data assunzione:
RR pagati	assenti	tasso	gg. IND %
366	42	11.0%	17 4.6% ↔ 6.1%
		classe DePA:	INF , t. L. M 30-34
LOCALE	MATRONE	SEZIONE	data assunzione:
RR pagati	assenti	tasso	gg. IND %
366	74	20.0%	24 6.6% ↔ 8.5%
		classe DePA:	TSRM , t. L. F 40-44
LOCALE	MATRONE	SEZIONE	data assunzione:
RR pagati	assenti	tasso	gg. IND %
366	69	19.0%	! 46 12.6% ↔ 9.9%
		classe DePA:	COA , t. L. M 45-49

3: report DePA d'equipe

Lo studio della frequenza (4) delle assenze evidenzia due causali, che sono preponderanti rispetto alle altre e rappresentano almeno il 60% del totale: FERIE (DIP); MALATTIA (IND).



REPORT

La classificazione delle assenze in due caratteristiche porta ad una migliore interpretazione dei fenomeni e alla semplificazione di lettura dei report. L'analisi avviene per tutti i livelli organizzativi:



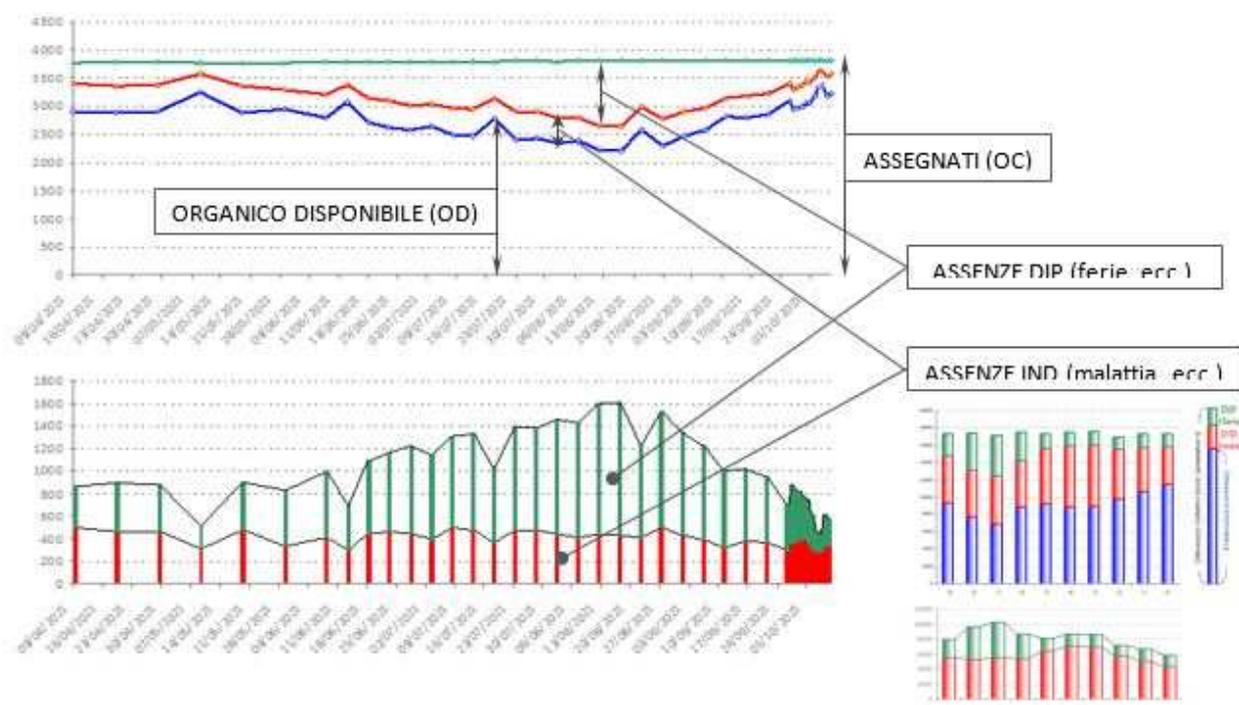
L'analisi delle assenze di ogni livello organizzativo può essere complessiva o distinta per Profili professionali:

- ALT
- AMM
- AS
- AUD
- BIO
- DIET
-
- EDU
- DIR
- FAR
- INF
- LOG
- MEV
- NPM
- OFT
- OOA
- OST
- PSIC
-
- RIA
- TOC
- TS
- TSLB
- TSRM

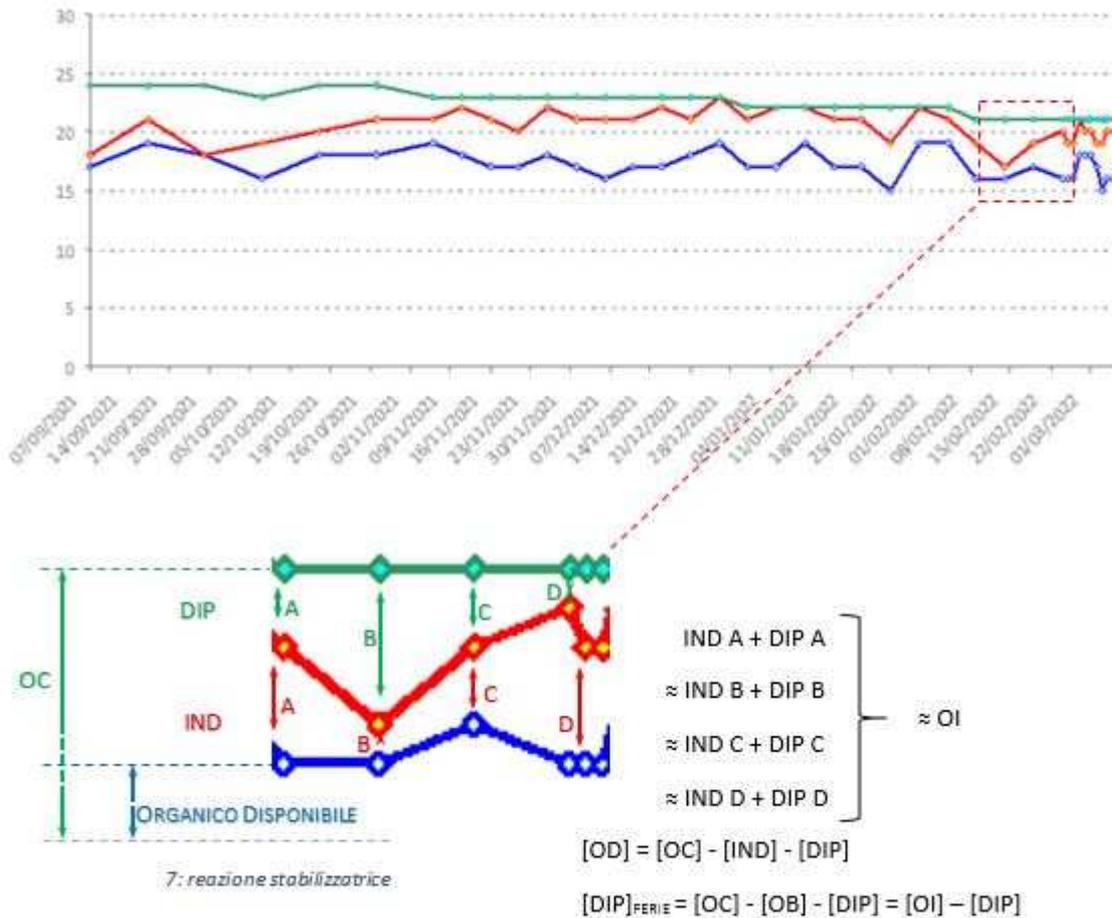
Le tipologie di report elaborati possono essere predittivi o descrittivi (6): i report predittivi confrontano le causali di assenza dei tre anni precedenti completi con l'anno parziale in corso, mentre i descrittivi confrontano il medesimo periodo dell'anno, negli ultimi 4 anni e l'andamento delle assenze negli ultimi 6 mesi con analisi giornaliere (MMM) e cumulative settimanali (SSS).



6: report predittivi e descrittivi



Questa nuova semplificazione della visione di lettura delle assenze, permette di interpretare gli interventi gestionali. Il Coordinatore deve garantire e mantenere il livello di organico di base, con un numero di Risorse Umane assegnate (organico complessivo). In questo intervallo (organico integrativo) si detraggono le assenze “subite” (IND); come conseguenza, il Coordinatore calibrerà le assenze che stabilirà (DIP), come reazione stabilizzatrice e inversamente proporzionale (7). La gestione del Personale deve tendere a mantenere l'organico disponibile vicino al valore dell'organico di base.

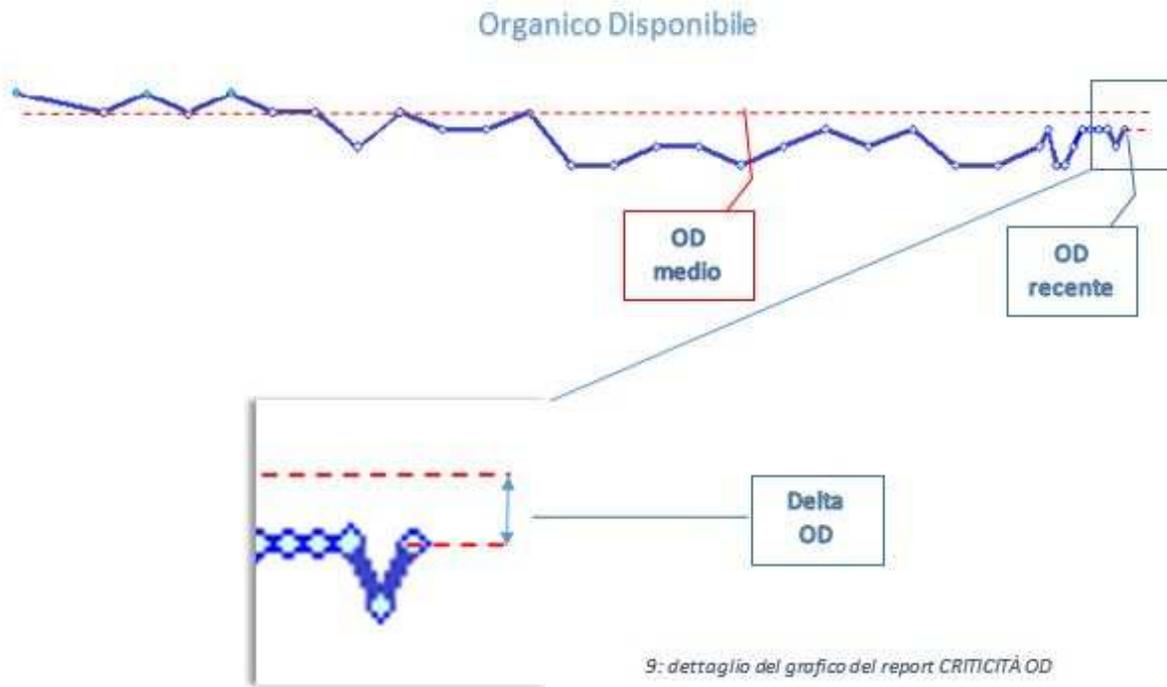


Il livello medio di organico disponibile può rappresentare l'organico di base, quando non è evidente dalla tipologia del Servizio, perché con l'analisi dell'attività gestionale del Coordinatore si possono definire le posizioni di lavoro necessarie; un esempio possono essere i Servizi territoriali diurni, dove l'attività è contemporanea. Se consideriamo l'Organico Disponibile di Risorse Umane, come il valore potenziale della singola giornata e conosciamo l'O.D. dell'ultimo periodo (6 mesi), si può calcolare la variazione dal valore medio (storico) al valore ultimo (recente), identificando, in ordine di criticità, le situazioni in difficoltà (8)(9).

INF

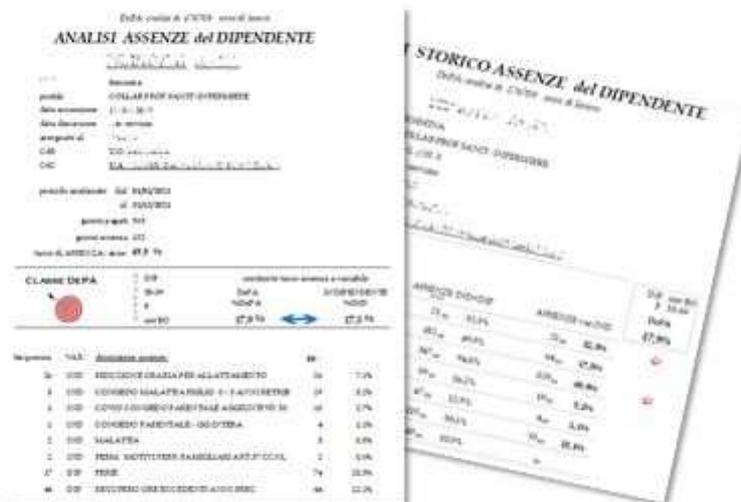
		storico	recente	
	CdC	OD _{st}	OD _{re}	OD _Δ
8	U.A. C.A.	27,2	26,1	-1,1
8	U.A. C.B.	6,9	6,1	-0,8
8	U.A. C.C.	38,9	38,3	-0,6
8	U.A. C.D.	2,9	2,8	-0,1
	U.A. C.E.	9,6	9,5	0,3
	U.A. C.F.	17	17,6	0,7
	U.A. C.G.	6,3	7,3	0,9
	U.A. C.H.	34	35,1	1,1
	U.A. C.I.	6,6	10,3	1,6
	U.A. C.L.	28,3	30,1	1,8
	U.A. C.M.	30,2	32	1,8
	U.A. C.N.	12,2	14,5	2

8: report CRITICITÀ OD



Tre tipologie di profondità di analisi:

A- (MICRO) confronta il tasso di assenza IND del Dipendente, con il tasso di assenza IND della classe di appartenenza DePA, per ognuno degli anni di assunzione (10)



10: report analitico del comportamento di assenza del Dipendente

B- (MEDIO) analizza le causali di assenza del gruppo di lavoro scelto (11) e guida nella programmazione dell'Organico Integrativo dell'equipe, in base alle assenze dei membri dell'Unità Assistenziale.

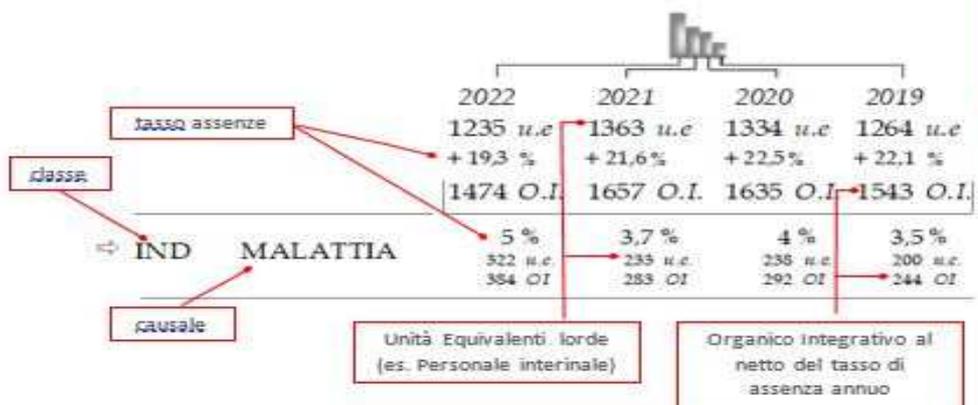


C- (MACRO) analizza le assenze per ogni profilo degli ultimi 4 anni, suggerendo strategie organizzative e gestionali; per ogni causale di assenza, riporta il tasso di assenza, le corrispondenti unità equivalenti e l'organico integrativo necessario, al netto dell'assenza (12).

	2022	2021	2020	2019
	1235 u.e. +19,3 %	1363 u.e. +21,6 %	1334 u.e. +22,5 %	1264 u.e. +22,1 %
	1474 O.I.	1657 O.I.	1635 O.I.	1543 O.I.
IND MALATTIA	5 % 322 u.e. 354 O.I.	3,7 % 235 u.e. 283 O.I.	4 % 238 u.e. 292 O.I.	3,5 % 200 u.e. 244 O.I.
DIP FERIE	4,3 % 274 u.e. 327 O.I.	9 % 398 u.e. 462 O.I.	8,4 % 495 u.e. 420 O.I.	10 % 365 u.e. 344 O.I.
IND MALATTIA EMERGENZA SANITARIA	1,9 % 124 u.e. 148 O.I.	0,2 % 9,7 u.e. 11,8 O.I.	0,2 % 11 u.e. 13,3 O.I.	% u.e. O.I.
IND ALLONTANAMENTO DA LUOGO DI LAVORO PER EMER	0,9 % 55,4 u.e. 72 O.I.	0,2 % 12,4 u.e. 15 O.I.	0,2 % 7,2 u.e. 9 O.I.	% u.e. O.I.
DIP RECUPERO ORE ECCEDENTI ANNI PREC.	0,5 % 32 u.e. 42,2 O.I.	1,1 % 59,2 u.e. 54,4 O.I.	1,4 % 72,4 u.e. 92,2 O.I.	1,2 % 62,8 u.e. 54,2 O.I.
IND CONGEDO MATERNITA'	0,5 % 30,2 u.e. 36,2 O.I.	0,6 % 40,5 u.e. 46,7 O.I.	0,6 % 33,7 u.e. 42,3 O.I.	0,6 % 22,6 u.e. 28,2 O.I.
IND L.104 CONGEDO BIENNALE PER GRAVI MOTIVI CON IN	0,7 % 43,8 u.e. 54,5 O.I.	0,7 % 42,1 u.e. 50 O.I.	0,6 % 32,5 u.e. 40,2 O.I.	0,5 % 30,9 u.e. 37,4 O.I.

12: analisi di visione e conclusione globale

L'analisi dei tassi di assenza permette di confrontare periodi differenti, come anni completi con periodi di anno in corso (13)



13: dettaglio di elaborazioni reportistiche macro

CONCLUSIONI

Lo studio delle causali di assenza, mi ha permesso di sviluppare un algoritmo che potesse elaborare Database complessi e restituire informazioni intuitive, immediate e necessarie a tutti i livelli organizzativi, per la gestione delle assenze del Personale: il metodo IND-DIP, trova la sua applicazione negli strumenti gestionale DePA e CRUSCÒT. Il mio circoscritto ambito lavorativo "contribuisce" con circa 11.000 anni di informazioni sul comportamento di assenza per ogni anno solare; l'analisi remota risale all'anno 2000, per un attuale complessivo netto di 176.724 anni di esperienza. Se l'analisi coinvolgesse un panorama più ampio, lo studio dei fenomeni evidenzerebbe maggiori definizioni: l'osservazione intensa e protratta di un fenomeno può conseguire alla conoscenza degli eventi e delle regole in essi celate.

Conflitto di interessi

Si dichiara l'assenza di conflitto di interessi.

Finanziamenti

L'autore dichiara di non aver ottenuto alcun finanziamento e che lo studio non ha alcuno sponsor economico.