

I TURNI di SERVIZIO in Sanità

Turni, perché?

- Molti dei Servizi in cui gli infermieri svolgono il loro lavoro devono essere accessibili 24 ore su 24.
- Ci sono tre fasce d'orario che coprono solo una parte delle 24 ore (M/P/N)

La scelta del modello di turnazione e
la stesura del turno è
**RESPONSABILITA' DEL
COORDINATORE???**

Bisogni degli assistiti

- continuità assistenziale
- risposta competente e tempestiva ai bisogni di salute
- sicurezza e vigilanza
- informazione

Bisogni dei lavoratori

- Famiglia e esigenze vita personale (es. tempo libero)
- Soddisfazione, equità
- Informazioni accurate e tempestive
- Sicurezza e ambiente di lavoro sano

Bisogni dell'organizzazione e direttive

Bisogni dell'organizzazione:servizi all'utenza, budget,

Normativa finanziaria e contrattuale: orario di lavoro, riposo settimanale, straordinario, esonero notti, tutela specifiche categorie (es gravidanza e maternità)

Modello di erogazione delle cure infermieristiche

Cosa influenza la turnistica

1. Fattori di carattere organizzativo
2. Fattori di carattere normativo/contrattuale
3. Fattori di carattere personale

UNO SCHEMA DI TURNAZIONE DEVE
INTEGRARE TUTTI QUESTI ELEMENTI

1. Fattori organizzativi

- Obiettivi e compiti della struttura (es. continuità delle cure e assistenza coordinata e affidabile)
- Entità della domanda e dell'offerta
- Tipo e funzioni degli operatori (adeguato skill mix)
- Rapporti funzionali e modelli organizzativi
- Scansione temporale delle attività
- Strutture ed apparecchiature tecnologiche a disposizione

2. Fattori normativo/contrattuali

- Normativa (D. Lgs. 66/2003 Attuazione delle direttiva 93/104/CE e 2000/1934/CE sugli aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro.D. Lgs. 213/2004 Modifiche e integrazioni al D. Lgs. 66 del 08/04/2003)
- CCNL e Contrattazione decentrata
- Normative per la sicurezza del lavoro
- Regolamenti interni alla struttura
- Regolamenti e standard professionali

3. Fattori personali

- Età
- Sesso
- Condizione sociale, familiare, culturale ed economica
- Provenienza ed integrazione
- Residenza/domicilio

Decreto Legislativo 8 aprile 2003, n. 66
**"Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE
concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di
lavoro"**

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 87 del 14 aprile 2003 - Supplemento Ordinario n. 61

con le modifiche del

Decreto Legislativo 19 luglio 2004, n. 213

"Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 8 aprile 2003, n. 66, in materia di apparato
sanzionatorio dell'orario di lavoro"

pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 192 del 17 agosto 2004

Legge 6 agosto 2008, n. 133

"Disposizioni urgenti per lo sviluppo economico, la semplificazione, la competitività, la
stabilizzazione della finanza pubblica e la perequazione tributaria"

pubblicata sul S.O. n. 196 alla Gazzetta Ufficiale n. 195 del 21 agosto 2008

Legge 4 novembre 2010, n. 183 (c.d. Collegato Lavoro)

"Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi,
aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per l'impiego, di incentivi
all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro
sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro"

Definizioni

1. **"ORARIO DI LAVORO"**: qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue funzioni:
2. **"PERIODO DI RIPOSO"**: qualsiasi periodo che non rientra nell'orario di lavoro;
3. **"LAVORO STRAORDINARIO"**: e' il lavoro prestato oltre l'orario normale di lavoro
4. **"PERIODO NOTTURNO"**: periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino;
5. **"LAVORATORE NOTTURNO"**: qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva e' considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno 3 ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno;
6. **"LAVORO A TURNI"**: organizzazione del lavoro che prevede un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che puo' essere di tipo continuo o discontinuo, e il quale comporti la necessità per i lavoratori di compiere un lavoro a ore differenti su un periodo determinato di giorni o di settimane;

D. Lgs. 66/2003 (1) - principi

- **Art 3:** L'ORARIO NORMALE di lavoro è fissato in 40 ore settimanali; I contratti possono stabilire una durata minore e riferire l'orario normale alla durata media della prestazione lavorativa.
- **Art 4:** La DURATA MEDIA dell'orario di lavoro non può superare, per ogni periodo di 7 giorni, le 48 ore compreso lo straordinario. La durata media deve essere calcolata con riferimento ad un periodo non superiore a 4 mesi;
- **Art 5:** STRAORDINARIO - il ricorso a prestazioni di lavoro straordinario deve essere contenuto

D. Lgs. 66/2003 (2) – pause/riposi/ferie

- **Art 7:** RIPOSO GIORNALIERO - Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto ad 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore
- **Art 8:** PAUSE - qualora l'orario di lavoro ecceda il limite di 6.30 ore, il lavoratore deve beneficiare di un intervallo per pausa
- **Art 9:** RIPOSO SETTIMANALE - Il lavoratore ha diritto ogni 7 giorni ad un periodo di riposo di almeno 24 ore consecutive, di regola in coincidenza con la domenica, da cumulare con le ore di riposo giornaliero di cui all'art 7 (11 ore) (Il suddetto periodo di riposo consecutivo è calcolato come media in un periodo non superiore a quattordici giorni)

D. Lgs. 66/2003 (2) - pause/riposi/ferie

Art.10: Il lavoratore ha diritto ad un periodo annuale di ferie retribuite non inferiore a quattro settimane. Salvo quanto stabilito dalla contrattazione collettiva, almeno due settimane, consecutive in caso di richiesta del lavoratore, vanno fruito nell'anno di maturazione e le altre nei 18 mesi successivi all'anno di maturazione.

Il periodo minimo di quattro settimane non può essere sostituito dalla relativa indennità per ferie non godute, salvo il caso di risoluzione del rapporto di lavoro

D. Lgs. 66/2003 (3) – lavoro

notturmo

Art.11: LIMITAZIONI LAVORO NOTTURNO

Permane il divieto di adibire al lavoro, dalle ore 24 alle 6, le donne in gravidanza, in allattamento e fino al compimento di un anno di età del bambino.

Non sono obbligati a prestare lavoro notturno:

- la lavoratrice madre di un figlio di età inferiore a tre anni o, in alternativa, il lavoratore padre convivente con la stessa;
- l'unico genitore affidatario di un figlio convivente di età inferiore a 12 anni;
- la lavoratrice o il lavoratore che abbia a proprio carico un soggetto disabile ai sensi della legge 104/1992.

D. Lgs. 66/2003 (3) – lavoro notturno

- Art. 13** DURATA: L'orario dei lavoratori notturni non può superare le otto ore in media nelle 24 ore, salvo diverse previsioni contrattuali sul calcolo del periodo di riferimento
- Art. 14** TUTELA: La valutazione dello stato di salute è effettuata attraverso controlli preventivi e periodici adeguati al rischio
- Art. 15:** L'INIDONEITÀ alla prestazione di lavoro notturno viene accertata dal medico competente o dalle strutture sanitarie pubbliche e comporta l'assegnazione al lavoro diurno

D. Lgs. 66/2003 (4) – Deroghe

(Art 17). Sono previste deroghe alla disciplina della durata settimanale dell'orario per determinate categorie di lavoratori, così come i contratti possono prevedere deroghe alle disposizioni di cui agli artt. 7 (riposo giornaliero) 8 (pause) 12 e 13 (durata del lavoro notturno)

(Art.17, comma 6-bis).Le disposizioni di cui all'articolo 7 non si applicano al personale del ruolo sanitario del Servizio sanitario nazionale, per il quale si fa riferimento alle vigenti disposizioni contrattuali in materia di orario di lavoro, nel rispetto dei principi generali della protezione della sicurezza della salute dei lavoratori. (modificato dalla legge Finanziaria 2008).

FERIE E FESTIVITA'

- Il dipendente ha diritto, in ogni anno di servizio, ad un periodo di ferie retribuito (in proporzione per neoassunti o cessati in corso d'anno, considerando come mese intero la frazione superiore a quindici giorni).
- A quanti operano su sei giorni lavorativi spettano 32 giorni, ridotti a 28 per coloro il cui orario è articolato su cinque giorni, considerando il sabato non lavorativo.
- Per i neoassunti, nel primo triennio, spettano rispettivamente 30 giorni (se su sei gg lavorativi) oppure 26 (se su cinque giorni).

Segue: FERIE E FESTIVITÀ

- Sono attribuite a tutti i dipendenti 4 giornate di riposo, da fruire nell'anno solare, ai sensi della legge 937/'77 (festività sopresse).
- E' considerata giorno festivo la ricorrenza del S. Patrono della località in cui il dipendente presta servizio, purché ricadente in giorno lavorativo.
- Le ferie sono un diritto irrinunciabile e non sono monetizzabili. E' prevista la possibilità di pagamento sostitutivo all'atto della cessazione del rapporto di lavoro, nel caso di mancata fruizione per esigenze di servizio o comunque per cause indipendenti dalla volontà del dipendente.

RIDUZIONE DELLE FERIE

Alcune tipologie di assenza comportano la riduzione delle ferie:

- permessi per congedi parentali, retribuiti al 30% o non retribuiti;
- congedi per malattia del bambino, nei periodi in cui non si ha diritto alla retribuzione;
- il congedo per la formazione;
- i periodi di aspettativa per motivi personali o di famiglia, ed in genere le aspettative non retribuite.

Tempo/lavoro operatore da CCNL

	6 giorni da 6 ore	5 giorni da 7.12 ore
Giorni anno	365	365
Riposi settimanali	52	104
Festività infrasettimanali	11	10
Congedo ordinario	32	28
Festività soppresse	4	4
Santo patrono	1	1
Ore lavorative	265gg X 6h =1590 h	219gg X 7.12h =1576.48h

CCNL e Contrattazione decentrata

- Rapporto di lavoro: part time (orizzontale/ verticale/ misto)
- **Permessi retribuiti**
- Permessi brevi
- Aspettative
- Diritto allo studio

Permessi retribuiti

- Partecipazione a concorsi, esami ,
aggiornamento facoltativo: max 8 gg/anno
- Permessi per lutto: 3 giorni consecutivi
- Permessi per motivi familiari documentati
(nascita figlio): max 3 gg/anno
- Matrimonio: 15 giorni consecutivi
- Legge 104/92: 3 gg/mese
- Legge 1204/71 per maternità e per malattia
figlio fino al 3° anno di età: 30 gg

Iter per la progettazione del turno

- Definizione dello schema delle presenze e del fabbisogno di operatori
- Scelta delle opzioni organizzative
- Sviluppo del turno e del programma ferie

Definizione dello schema delle presenze e del fabbisogno di operatori

- Analisi del carico di lavoro, del livello di assistenza e del fabbisogno di operatori (numero e qualifica)
- Definizione delle fasce orarie di servizio
- Definizione (schema delle presenze) del numero di posti lavoro :
 - nel giorno
 - nella settimana

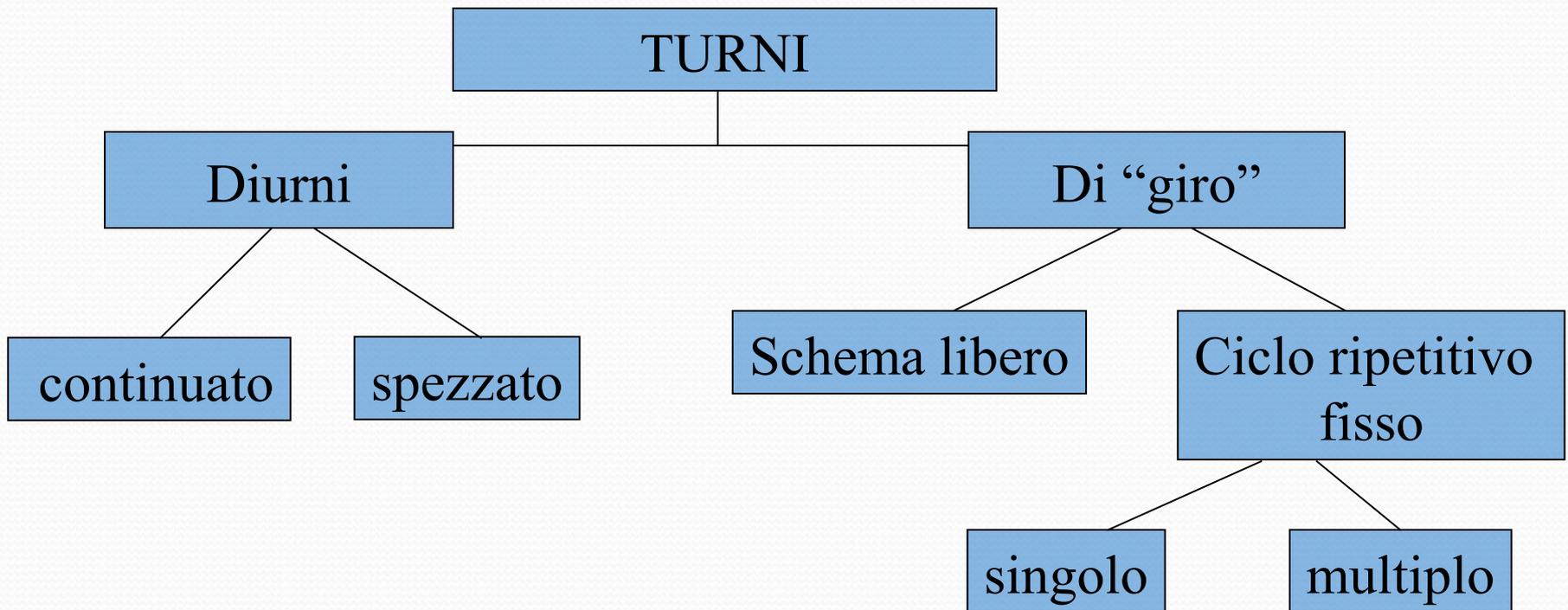
Principi di applicazione

- Univocità e chiarezza
- Rigorosità nell'applicazione
- Conoscenza da parte di tutto il personale
- Trasparenza delle motivazioni e delle scelte
- **NORMATIVA: DGR 610/2014**

Are problematiche

- Modello di turnazione
- Criteri di gestione delle ferie
- Personale in turno o fuori turno
- Programmazione servizi notturni
- Coppie fisse
- Meccanismi di sostituzione

Scelta delle opzioni organizzative



Tipologie di turni

- Turni fissi
 - prevedono una rotazione permanente
 - Possono prevedere per un'intera settimana la mattina, un'altra il pomeriggio e la terza di notte
 - l'ora di inizio e fine turno è sempre la stessa
 - I turni fissi garantiscono l'opportunità di progettare il tempo libero perché, se proiettati anche a 6 mesi di distanza, possono identificare con precisione le giornate libere da quelle lavorative
- Turni flessibili
 - cambiamenti nell'ora di inizio e di fine turno che può essere concordata sulla base delle esigenze proprie e dell'organizzazione
 - gli infermieri ritengono i turni flessibili più compatibili con le esigenze personali: sono infatti proposti da ciascun infermiere in relazione alle sue preferenze per un periodo di 4-5 settimane e sono successivamente mediati con le esigenze del gruppo e dell'organizzazione

Esempio di turno fisso

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N
	M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R						
		M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R					
			M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R				
				M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R			
					M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R		
						M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R	
							M	M	P	R	P	N	N	/	R	M	M	P	R	P	N	N	/	R

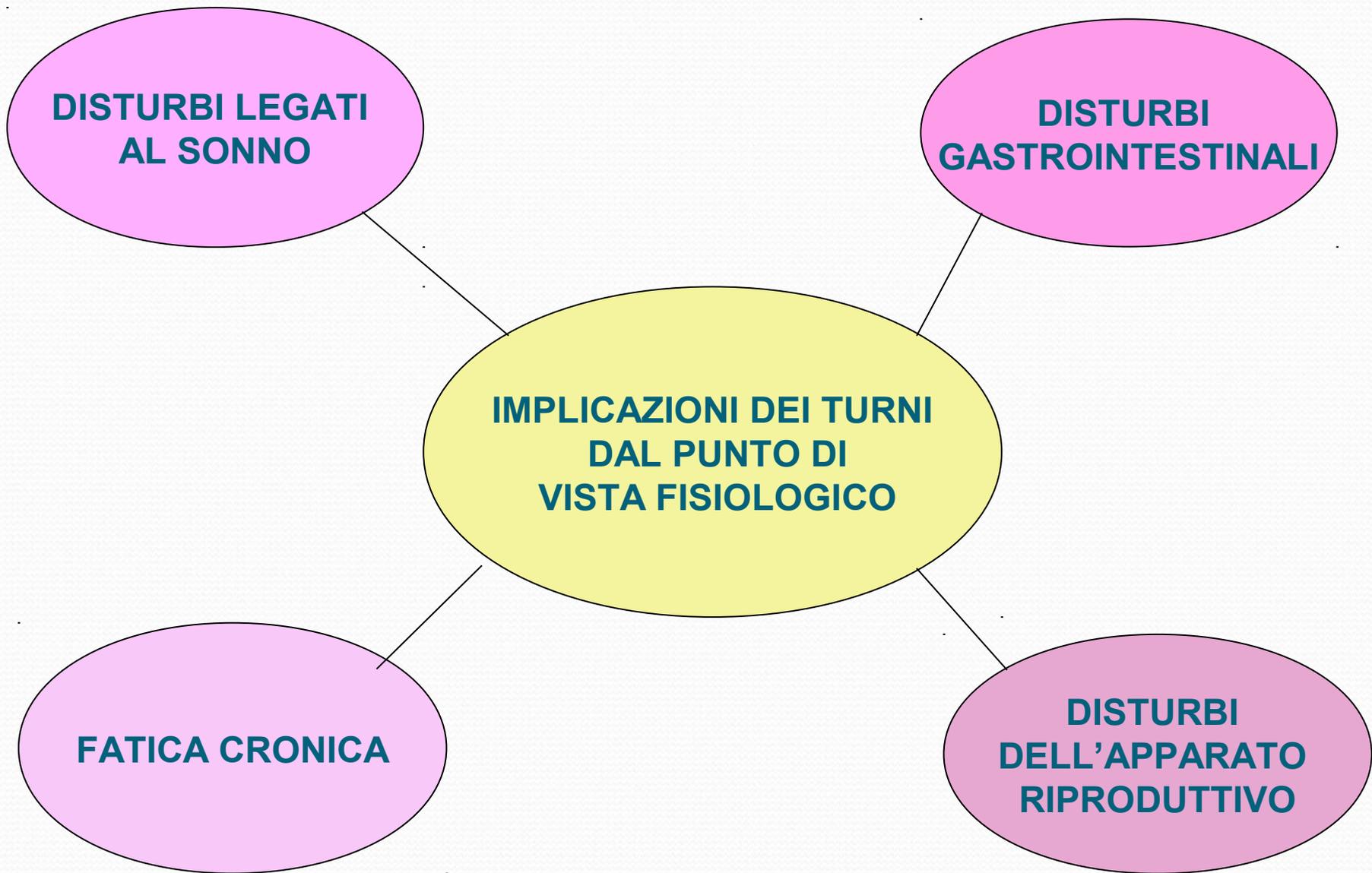
Meccanismi di sostituzione

- Elementi:
 - Soglia minima di personale/assistenza garantiti
Definizione iter di ricerca sostituti
 - Soglia di riduzione del servizio (contingenti minimi di sciopero)

- Variabili che influenzano la scelta:
 - Opzione organizzativa
 - Programmazione del lavoro
 - Abitudini organizzative
 - Presenza di fuori turno
 - Personale di sostituzione fisso o a rotazione

Perché parlare di turni di lavoro per l'infermiere?

- Maggiore causa di abbandono del posto di lavoro
- Effetti sulla salute fisica, psichica e sulla vita sociale
- Proteggere il personale con maggiore anzianità lavorativa
- Strategie per affrontare i turni



STRATEGIE ADATTIVE

DI TIPO ORGANIZZATIVO

- L'autoprogrammazione
- Il sonnellino sul posto di lavoro
- Favorire rotazioni in ritardo di fase (mattino, pomeriggio, notte)
- Inserire i giorni di riposo dopo il turno di notte
- Garantire il maggior numero di weekend liberi
- Illuminare la stanza di lavoro nelle ultime ore del turno notturno

DI TIPO INDIVIDUALE

- Riposo a casa prima del turno notturno
- Evitare l'uso di farmaci sedativi
- Consumare pasti leggeri prima di iniziare il turno
- Durante il turno di notte evitare l'assunzione di caffeina 4 ore prima della fine del turno
- Favorire l'adattamento familiare
- Fare regolarmente attività fisica

Raccomandazioni

- Adottare cicli di turno non troppo lunghi e il più possibile regolari, cercando di garantire il maggior numero possibile di week-end liberi
- Consentire turni prolungati (9-12 ore) solo in situazioni in cui si possa ridurre al minimo l'accumulo di fatica e non vi sia esposizione a sostanze tossiche

Raccomandazioni

- Rotazioni a breve termine, riducendo al massimo il numero di notti consecutive (minor interferenza sulla normale sincronizzazione circadiana)
- Inserire il giorno o i giorni di riposo dopo il turno di notte, in modo da consentire un immediato recupero della fatica e del deficit di sonno

Raccomandazioni

- Non iniziare troppo presto il turno del mattino, in modo da limitare la perdita delle ultime fasi del sonno (fase REM in particolare)
- Rotazione dei turni in ritardo di fase (mattina-pomeriggio-notte)

DGRV 610/2014

- Dotazioni organiche TEMA
- % minutaggio OSS

Legge 66/2003

- Vincoli per la turnazione
- Pronte disponibilità
- Massimo orario settimanale

Legge 161/2014