



<https://www.facebook.com/AbcDeiDiritti/>

www.abcdeidiritti.it

www.fpcgil.it

E-BOOK LAVORO A TURNI E LAVORO NOTTURNO

INDICE

Premessa

- La disciplina dell'orario di lavoro
- Definizioni
- Tipologie di turno
- Estensione del lavoro a turni

Interferenze sulla sfera biologica, lavorativa e sociale

Rischio per la salute e la sicurezza

- Effetti a breve termine. Interferenze sull'assetto biologico (jet-lag)
- Disturbi e patologie del sonno
- Disturbi digestivi
- Fatica, errori e infortuni
- Rischio tossicologico
- Interferenze sul piano sociale
- Patologie dell'apparato gastro-enterico
- Effetti sulla sfera psico-affettiva
- Patologie cardiovascolari
- Effetti sulla salute delle donne
- Assenteismo per malattia
- Fattori che possono influire sulla tolleranza al lavoro a turni

Misure di prevenzione e protezione

- Organizzazione dei cicli di turnazione secondo criteri ergonomici
- Durata del turno lavorativo
- Frequenza e velocità delle rotazioni
- Direzione della rotazione
- Numero delle notti consecutive di lavoro notturno
- Turni di fine settimana
- Durata dei turni in condizioni particolari di esposizione

- Straordinario
- Pause
- Inizio e fine dei turni
- Regolarità e prevedibilità del turno
- Gestione delle squadre (gruppi) di lavoro
- Interventi compensativi
- Informazione e formazione per i lavoratori (coping strategies)

Sorveglianza sanitaria e idoneità al lavoro

- Controindicazioni potenziali, temporanee o permanenti, allo svolgimento del lavoro a turni e/o notturno
- Periodicità delle visite
- Strutturazione della visita

Orario di lavoro, limite massimo di lavoro giornaliero e settimanale

- Orario multiperiodale
- Limite giornaliero

Esonero dal lavoro notturno

- Soggetti esonerati
- Esercizio del diritto all'esenzione dal lavoro notturno

L'orario di lavoro nel comparto della sanità

- Orario di servizio
- Orario di lavoro
- Orario individuale di lavoro
- L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :
- Riposo giornaliero e riposo settimanale
- Recuperi compensativi
- Reperibilità e riposo giornaliero
- Lavoro straordinario
- Banca delle ore
- Riunioni e attività formative
- Articolazione in turni
- Sovrapposizione oraria
- Matrice del turno
- La programmazione del turno di lavoro
- Turni a schema variabile
- Turni a ciclo ripetitivo fisso

Lavoro a turni e pensione

- Destinatari
- Il periodo minimo di attività
- L'Età Pensionabile nei lavori usuranti
- Lavoratori Notturmi
- La Decorrenza
- Tabella Lavori usuranti e notturni con più di 77 notti lavorate l'anno
- Tabella Lavoratori notturni da 72 a 77 notti lavorate l'anno
- Tabella Lavoratori notturni da 64 a 71 notti durante l'anno
- Tabella le alternative
- Le Alternative
- La Domanda per accedere ai benefici per i lavori usuranti



Premessa

Fino ad alcuni decenni fa il lavoro a turni e notturno era adottato quasi esclusivamente per garantire i servizi sociali essenziali (trasporti, ospedali, telecomunicazioni, case di riposo, residenze per anziani, ecc.) e per far fronte a condizionamenti tecnologici nei vari settori produttivi.

Il lavoro a turni rappresenta un importante fattore dell'organizzazione del lavoro, sono note le problematiche e le difficoltà insorte in questi ultimi anni nella ricerca di politiche e strumenti normativi adeguati alle mutate condizioni, e alla necessità di combinare i vari interessi in gioco, spesso in contraddizione tra loro.

La Commissione della Comunità Europea nel 1990 affermava che *"nel promuovere la flessibilità dei tempi di lavoro a mezzo di contratti collettivi di lavoro, particolare attenzione va posta affinché tale pratica non abbia effetti sfavorevoli sulla salute e il benessere dei lavoratori"*.

L'Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) nel 1994 auspicava che *"arrangiamenti meno rigidi dei tempi di lavoro su base giornaliera, settimanale, annuale e nell'arco della vita, potrebbero soddisfare sia le esigenze delle imprese che le aspirazioni dei lavoratori. Ciò consentirebbe alle aziende di sfruttare meglio le proprie capacità produttive, adeguando più strettamente la produzione alle variazioni della domanda, mentre, d'altro canto, i lavoratori e le loro famiglie potrebbero ricavare sicuri benefici da un'organizzazione dei tempi di lavoro che si adatti maggiormente alle loro preferenze individuali o alle specifiche circostanze familiari"*.

Nell'ambito della tendenza generale alla progressiva riduzione dell'orario di lavoro, la definizione dei tempi di lavoro assume attualmente un'importanza strategica nella ristrutturazione dell'organizzazione del lavoro.

La "flessibilità" è pertanto utilizzata sotto vari aspetti:

- a) flessibilità in risposta a riduzione dell'orario di lavoro individuale a fronte di un'estensione dell'orario produttivo dell'impresa e/o di erogazione di servizi;
- b) flessibilità in risposta a cambiamenti tecnologici ed economici: ammortamento rapido degli investimenti, soprattutto se con tecnologie a rapida obsolescenza; produzioni "just in time", fluttuazioni cicliche della domanda;
- c) flessibilità e riduzione di orario in risposta a mutate esigenze e/o preferenze della forza-lavoro (donne, giovani, anziani, persone con handicap).

Tutti questi motivi in questi ultimi anni si è verificato un continuo aumento dei cosiddetti orari "flessibili" al fine di consentire di far fronte in modo migliore alle variazioni della domanda, sia di beni che di servizi, tenendo nel contempo in considerazione le necessità dei lavoratori.

Tali orari si configurano in varie forme:

1. orari scaglionati;
2. orari settimanali compressi (3-4 giorni);
3. orari di inizio e fine lavoro variabili (salvaguardando gli "orari di punta");
4. orari mediati su base stagionale o annuale ("banca delle ore");
5. part-time;
6. schemi modulari;

7. orari personalizzati e/o telelavoro.

È da notare che:

- a) tali orari si possono strutturare sia come lavoro giornaliero che, soprattutto, come lavoro a turni (2, 3 o 4 turni al giorno), sia a ciclo discontinuo che a ciclo continuo;
- b) essi inoltre possono essere variamente combinati e associati a livello di azienda (es. lavoro a tempo pieno e a part-time per coprire un ciclo continuo);
- c) non necessariamente alla riduzione di orario settimanale (o annuale) si associa una riduzione dell'orario giornaliero: in alcuni casi questo avviene, come nel caso del "6x6", in altri casi l'orario giornaliero può aumentare a 9, 10 o addirittura a 12 ore;
- d) per la stessa persona possono avvicinarsi turni con durata variabile in relazione ai diversi carichi di lavoro (per es. 6-7 al mattino; 8-9 ore il pomeriggio; 9-12 ore di notte).

L'orario di lavoro, la sua quantità, la loro distribuzione a turni, le modalità e le esenzioni dal lavoro notturno, sono disciplinati – anche in modo significativamente diverso – dai singoli Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro e un peso rilevante lo può avere la contrattazione decentrata di singolo posto di lavoro.

Per tale ragione rimandiamo, per una più completa disamina, ai CCNL e agli accordi integrativi.

La disciplina dell'orario di lavoro

L'orario di lavoro è il cardine del contratto di lavoro in quanto consente di stabilire da un lato, la durata della prestazione lavorativa e, dall'altro, la retribuzione dovuta.

Inoltre ponendosi come limite massimo della prestazione lavorativa, ha anche la funzione di tutelare l'integrità psico-fisica dei lavoratori.

Le fonti normativa principali, oltre i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro (a cui si rinvia) sono rappresentate:

- dall'art. 2107 del Codice Civile, che rinvia per la determinazione dell'orario di lavoro alle leggi speciali e alle norme previste dai CCNL
- dall'art. 36 della Costituzione, che ha stabilito una riserva di legge per la durata massima della giornata lavorativa.
- dal Decreto Legislativo 66/2003

Definizioni

Per **“lavoro a turni”** si intende, in generale, ogni forma di organizzazione dell'orario di lavoro, diversa dal normale **“lavoro giornaliero”**, in cui l'orario operativo dell'azienda viene esteso oltre le consuete 8-9 ore diurne, fino a coprire l'intero arco delle 24 ore, mediante l'avvicendamento di diversi gruppi di lavoratori.

Secondo il Decreto Legislativo n° 66 del 8.4.2003 ("Attuazione delle direttive 93/104/CE e 2000/34/CE concernenti taluni aspetti dell'organizzazione dell'orario di lavoro") si intende per:

- **“lavoro a turni”**: qualsiasi metodo di organizzazione del lavoro anche a squadre in base al quale dei lavoratori siano successivamente occupati negli stessi posti di lavoro, secondo un determinato ritmo, compreso il ritmo rotativo, che può 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;
- **“lavoratore a turni”**: qualsiasi lavoratore il cui orario di lavoro sia inserito nel quadro del lavoro a turni;
- **“periodo notturno”**: periodo di almeno sette ore consecutive comprendente l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino
- **“lavoratore notturno”**:

- a) qualsiasi lavoratore che svolga durante il periodo notturno almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- b) qualsiasi lavoratore che svolga almeno una parte del suo orario di lavoro secondo le norme definite dai contratti collettivi di lavoro. In difetto di disciplina collettiva è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale).

Tipologie di turno

I sistemi di turnazione possono essere estremamente diversificati in relazione a diversi fattori,

anche e non solo per tale ragione una delle principali rivendicazioni della CGIL è, appunto, la contrattazione degli orari di lavoro, la loro distribuzione, la flessibilità, ecc.

quali:

- la durata del singolo periodo di turno: in prevalenza da 6 a 8-9 ore, ma può arrivare fino a 12 o ridursi a 4 (in caso di part-time);
- l'interruzione o meno nel fine settimana (turno continuo o discontinuo);
- la presenza e la frequenza del lavoro nel "periodo notturno";
- il numero di turni/lavoratori che si succedono nell'arco della giornata: in prevalenza sono impiegati 2 turni (Mattino e Pomeriggio) o 3 turni (aggiungendo la Notte) di 7-9 ore, o 4 turni di 6 ore (Mattino, Pomeriggio, Sera, Notte, nel cosiddetto "6x6").
- la direzione della rotazione, in senso orario (M-P-N) o antiorario (P-M-N);
- la frequenza della rotazione: rapida (ogni 1-3 giorni), intermedia (ogni 4-7 giorni), lenta (quindicinale o oltre);
- la regolarità e la durata (breve, lunga) dell'intero ciclo di turnazione;
- l'ora di inizio e fine dei vari turni: in prevalenza 06-14-22.

I turni maggiormente impiegati si basano sul sistema "3x8", a rotazione rapida (ogni 2-3 giorni) se a ciclo continuo, o a rotazione settimanale (su 5 giorni) se di tipo discontinuo.

In alcuni settori vengono molto impiegati i turni di 6 ore ("6x6") prevalentemente con interruzione domenicale.

Nei turni a rotazione rapida i giorni di riposo possono essere intervallati ai diversi turni (es. "2/1": MMRPPRNNR) o alla fine del ciclo (es. "2/2/2/3" o continentale: MMPPNNRRR).

Seppur meno frequentemente, vengono utilizzati anche turni di 12 ore con alternanza "giorno", "notte" e riposo ogni 2 giorni (GGNNRR).

Estensione del lavoro a turni

Nella maggior parte del mondo industrializzato ormai circa un terzo della popolazione lavora "a turni" (o per lo meno non più su un turno unico "giornaliero") e circa un quinto lavora con turnazioni che comprendono il turno notturno.

Secondo l'ultima indagine della Fondazione Europea di Dublino del 2012 in 27 paesi europei, il lavoro a turni e notturno viene prevalentemente impiegato nei settori sanitario - 36% degli addetti-

Secondo le stime EUROSTAT, nel 2012 il 21,9% degli uomini e l'11,7% delle donne, di età compresa tra 25 e 49 anni, avevano un orario di lavoro comprendente il lavoro notturno; in Italia erano il 17.3% per gli uomini e il 7.6% per le donne.

È pertanto necessario valutare attentamente anche dal punto di vista medico e sociale le implicazioni di tale problema al fine di predisporre soluzioni atte a salvaguardare non solo gli interessi economici, come, purtroppo sembra prevalere, ma anche il benessere psico-fisico e sociale della collettività.

INTERFERENZE SULLA SFERA BIOLOGICA, LAVORATIVA E SOCIALE

È ormai assodato che il lavoro in turni, soprattutto quello comprendente i turni notturni, costituisce un'oggettiva condizione di stress per l'organismo, che può avere significative ripercussioni sulle condizioni di salute, in particolare per quanto riguarda:

1. l'assetto biologico: in quanto, attraverso lo sconvolgimento del ciclo sonno/veglia, induce una significativa perturbazione della normale ritmicità circadiana delle funzioni biologiche e quindi delle condizioni psicofisiche della persona;
2. l'efficienza lavorativa: la quale dipende dalle fisiologiche fluttuazioni della performance nell'arco delle 24 ore, connessa sia alla durata che alla collocazione dell'orario di lavoro, con conseguente maggior rischio di errori e infortuni;
3. lo stato di salute: il deterioramento delle condizioni di salute si può manifestare soprattutto con disturbi del sonno e della funzione digestiva e, a lungo andare, con più importanti patologie prevalentemente a livello gastrointestinale, neuropsichico e cardiovascolare, oltre che con significative interferenze con la funzione riproduttiva femminile e, probabilmente, come aumentato rischio di tumori;
4. le condizioni di vita familiare e sociale: connesse a difficoltà nel mantenere le consuete relazioni interpersonali, con conseguenti influenze negative sul rapporto di coppia, la cura dei figli e i contatti sociali.

È chiaro che tali interferenze possono differire in maniera significativa in relazione, da un lato, alla strutturazione dei turni e degli orari e, dall'altro, alle condizioni personali e sociali delle persone interessate; ciò verrà ripreso in maggior dettaglio nei paragrafi successivi.

Vale comunque la pena di rilevare che la maggior parte degli studi relativi al lavoro a turni riguardano quello comprendente il lavoro notturno, ed è quindi estremamente difficile estrapolare le problematiche connesse con i soli turni diurni.

È comunque ovvio che ove non vi sia il turno notturno si riducono sensibilmente le interferenze sui ritmi circadiani e sul normale ciclo sonno/veglia, pur se possono permanere significative interferenze sul sonno, sugli orari dei pasti principali e sulle attività di relazione.

RISCHIO PER LA SALUTE E LA SICUREZZA

Effetti a breve termine. Interferenze sull'assetto biologico (jet-lag)

È noto che l'efficienza psico-fisica, e quindi anche lavorativa, non è uguale di giorno e di notte.

L'uomo infatti appartiene al gruppo degli "animali diurni" ed ha quindi associato il proprio stato di veglia e di attività alla luce del giorno e, di conseguenza, il periodo di riposo e di sonno alle ore notturne.

Questo comportamento sociale è dovuto anche alla fluttuazione ritmica delle varie funzioni psicofisiologiche nell'arco delle 24 ore ("ritmi circadiani"), le quali presentano in generale livelli più elevati durante il giorno e più bassi durante la notte.

Per esempio, la temperatura corporea, indice integrato di funzionamento della macchina corporea, scende durante il sonno notturno ad un valore minimo di 35,5-36°C tra le ore 02.00 e 05.00 ed aumenta durante il giorno raggiungendo un massimo di 37-37,3°C tra le 16 e le 19.

Il lavoro a turni, e in particolare quello che comprende il turno notturno, obbliga il lavoratore ad invertire il normale ciclo "sonno-veglia" costringendolo a svolgere l'attività nel periodo usualmente dedicato al sonno e a riposare nel periodo usuale di veglia.

Tale "adattamento" comporta un progressivo spostamento di fase (e una riduzione di ampiezza) dei ritmi biologici, che è tanto maggiore quanto più elevato è il numero dei turni notturni successivi, ma senza raggiungere (se non in casi del tutto particolari) la completa inversione.

Il soggetto è pertanto esposto a uno stress continuo nel tentativo di adattarsi il più velocemente possibile ai diversi orari di lavoro, il che viene invariabilmente frustrato dalla loro continua rotazione.

Tale perturbazione della struttura ritmica gioca un ruolo importante nell'influenzare la salute e la capacità lavorativa.

I turnisti possono lamentare in maniera più o meno marcata una serie di sintomi comunemente conosciuti come sindrome del "jet-lag" (desincronizzazione temporale dopo un volo transmeridiano), caratterizzata da senso generale di malessere e affaticamento, sonnolenza e insonnia, disturbi dispeptici, riduzione dei livelli di vigilanza e di performance, in particolare in determinati e complessi servizi alla persona (si pensi, ad esempio, ad alcuni reparti e/servizi ospedalieri, alle RSA, ecc.)

Disturbi e patologie del sonno

Praticamente tutti quelli che lavorano in turni, comprendenti la notte, sono affetti da transitori disturbi del sonno.

Secondo l'analisi comparata su più di 18000 turnisti di 11 paesi, i disturbi del sonno sono presenti nel 10-30% dei lavoratori giornalieri, nel 5-30% dei lavoratori turnisti senza turni notturni, nel 10-95% dei turnisti a rotazione con lavoro notturno, nel 35-55% dei turnisti con turno fisso notturno; negli ex-turnisti passati al lavoro giornaliero la frequenza si riduce al 15%.

La desincronizzazione del ritmo sonno-veglia, causata soprattutto dai turni di notte, determina disturbi del sonno sia in termini qualitativi che quantitativi.

Per quanto riguarda il turno di notte, la riduzione della durata del sonno diurno, nonché la riduzione della fase 2 e del sonno REM, è dovuta sia alla desincronizzazione dei ritmi circadiani (si sta cercando di dormire quando la temperatura corporea è più elevata e questo ostacola il sonno e provoca il risveglio) che alle inadeguate condizioni di riposo (esposizione a rumori molesti e alla luce).

Per quanto riguarda il turno del mattino, la riduzione della durata del sonno è in rapporto al risveglio anticipato: spesso i lavoratori non si coricano sufficientemente presto la sera, malgrado si debbano alzare molto presto al mattino, e questo sia per l'esigenza di mantenere i rapporti famigliari che per la naturale difficoltà ad addormentarsi nelle ore fra le 20 e le 22.

Ciò evidenzia come un elevato numero di turni consecutivi notturni o mattutini determinino un "debito" di sonno.

Per converso, il sonno più lungo (8-9 ore) è stato rilevato dopo due turni pomeridiani e fra due giorni liberi.

L'International Classification of Sleep Disorders ha ufficialmente incluso il "Disturbo del sonno da lavoro a turni costituito da "sintomi di insonnia o sonnolenza eccessive che intervengono come fenomeni transitori in relazione agli orari di lavoro".

Tale disturbo può essere definito come "acuto" (di durata di 7 giorni o meno), "subacuto" (durata maggiore di 7 giorni e minore di 3 mesi) o "cronico" (superiore a 3 mesi).

A lungo andare tale condizione, oltre a portare a gravi e persistenti disturbi del sonno, favorisce il manifestarsi di sindromi neuro-psichiche, quali l'affaticamento cronico, atteggiamenti comportamentali negativi, ansia e depressione cronica, che spesso richiedono la somministrazione di farmaci ipnoinducenti e/o psicotropi.

Le alterazioni del sonno possono costituire a loro volta un ulteriore fattore di rischio per altri disturbi o malattie psicosomatiche prevalenti tra i turnisti, quali quelle gastrointestinali e cardiovascolari.

Disturbi digestivi

I disturbi a carico dell'apparato gastroenterico interessano dal 20 al 75% dei turnisti che svolgono anche lavoro notturno contro il 10-20% dei lavoratori a giornata.

L'insorgenza dei disturbi è certamente favorita dal cambiamento delle normali abitudini alimentari, condizionate dagli orari e dalla qualità dei cibi, ed è maggiormente evidente nel caso dei turni notturni.

Nel caso in cui i turnisti mangino a casa, l'orario dei pasti è anticipato o ritardato in relazione all'orario di inizio dei turni; nel caso in cui essi mangino al lavoro, il pasto, il più delle volte di qualità non ottimale, è assunto velocemente nelle brevi pause consentite.

I turnisti notturni, a causa della chiusura delle mense, mangiano spesso cibi preconfezionati e talvolta abusano di bevande stimolanti, alcolici e tabacco.

Inoltre, il turnista notturno, se vuole assumere il pasto di mezzogiorno con i famigliari, è costretto ad interrompere forzatamente il sonno.

Gli alimenti consumati nelle mense aziendali possono essere spesso lavorati con grassi e accentuare la sensazione di pesantezza e sonnolenza: ciò, a lungo andare, può favorire o incrementare i problemi e i disordini del sistema digestivo.

Come concausa agiscono inoltre il frequente abuso di caffeina (o bevande contenenti caffeina) per sostenere la vigilanza durante il turno di lavoro.

Fatica, errori e infortuni

La riduzione circadiana dei livelli di attenzione e vigilanza nelle ore notturne, in associazione al deficit di sonno e a un più forte senso di affaticamento, riduce l'efficienza lavorativa e aumenta la possibilità di errori e infortuni.

Gli studi riguardanti gli incidenti lavorativi fra i turnisti sono comunque abbastanza controversi: alcuni riportano più incidenti nei turni notturni, altri in quelli diurni, altri ancora segnalano incidenti meno frequenti, ma più gravi di notte.

Oltre all'interferenza di molte altre variabili, i differenti riscontri possono essere spiegati considerando, da una parte, i diversi settori e situazioni lavorative esaminate (carichi di lavoro, minore o maggiore rischio di incidenti, misure di sicurezza, compiti specifici) e, d'altra parte,

tenendo in considerazione che le condizioni lavorative sono raramente, o quasi mai, le stesse di giorno e di notte.

Infatti, la riduzione della performance psicofisica durante la notte non è necessariamente associata ad una più alta frequenza di incidenti, dato che possono interagire molti altri fattori legati all'organizzazione del lavoro (per es. riduzione delle attività)

Alcuni studi hanno stimato che il rischio relativo di incidenti, in sistemi a 3 turni di 8 ore a rotazione, in condizioni di lavoro comparabili, aumenta del 18% nel turno del pomeriggio e del nel turno di notte, rispetto al turno del mattino.

Altri studi hanno evidenziato che il rischio aumenta anche con l'aumento del numero di turni notturni lavorativi in successione, essendo maggiore del 6% nella seconda notte, del 17% nella terza e del 36% nella quarta.

Anche la durata del turno risulta essere un fattore cruciale; varie indagini hanno evidenziato un aumento esponenziale degli incidenti dopo l'ottava ora di lavoro, stimando un raddoppio del rischio nei turni di durata di 12 ore rispetto a quelli di 8 ore, ove non ci sia una corrispondente riduzione dei carichi di lavoro o l'introduzione di pause adeguate.

Vale sempre la pena ricordare che alcuni dei più rilevanti incidenti lavorativi di questi ultimi anni (per es. Three Mile Islands, Chernobyl, Bophal, Exxon Valdes, Challenger Space Shuttle) sono avvenuti durante le ore notturne (tra la mezzanotte e le 06) e che in tutti è stato invocato, come importante fattore concausale, il cosiddetto "errore umano", verosimilmente connesso a deficit di sonno, decadimento dell'attenzione e della performance, desincronizzazione biologica, fatica derivante da prolungati periodi di attività.

Rischio tossicologico

Il lavoro a turni può influenzare il livello di rischio tossicologico in relazione, da un lato, a tempi e velocità differenti di metabolizzazione e di effetto biologico in funzione delle diverse ore del giorno della notte in cui avviene l'esposizione e, dall'altro, a tempi e modalità diverse di accumulo e di escrezione a seconda della durata del turno, delle ore di intervallo tra i successivi periodi di lavoro, della diversa interposizione e durata dei giorni di riposo.

Tutti questi fattori possono quindi concorrere nel favorire o meno un eccessivo accumulo di diverse sostanze tossiche, con conseguente superamento del limite biologico di accettabilità e diversa intensità dell'effetto.

Interferenze sul piano sociale

Nel manifestarsi dei disturbi sopracitati svolge senz'altro un ruolo concausale anche la contemporanea desincronizzazione temporale sul piano familiare e sociale.

I turnisti infatti si trovano frequentemente fuori fase rispetto ai tempi sociali e incontrano maggiori difficoltà nella loro vita di relazione, dal momento che la maggior parte delle attività sia in ambito familiare che sociale sono organizzate in base ai ritmi giornalieri, o settimanali, della popolazione generale.

Conseguentemente il lavoro a turni determina una oggettiva interferenza tra la pianificazione dei tempi del lavoratore (orari di lavoro, pendolarismo, tempo libero) e la complessa organizzazione delle attività sociali, soprattutto quando queste riguardano gruppi di persone o richiedono contatti periodici.

Risulta pertanto più difficile programmare e mantenere le usuali relazioni (ad es. incontri con amici, accesso a luoghi di ritrovo, partecipazione a spettacoli, manifestazioni sportive, politiche, ecc.) cosicché il lavoro a turni può costituire spesso un fattore di parziale emarginazione sociale.

Il lavoro a turni può inoltre interferire nella coordinazione degli orari familiari in relazione a molteplici aspetti quali la composizione familiare (ad es. numero ed età dei figli, persone conviventi), gli impegni personali (ad es. scuola, lavori domestici), la disponibilità di servizi pubblici (ad es. trasporti, orari dei negozi).

La “pressione del tempo” è una condizione costante di coloro che hanno carichi familiari (ad es. donne con figli) e ciò può avere ripercussioni negative sia sul rapporto di coppia che per quanto riguarda l'educazione e l'accudimento dei figli.

Tali interferenze in ambito familiare e sociale sono spesso lamentate dai turnisti (soprattutto donne) in maniera maggiore rispetto a quelle di carattere biologico e, spesso, costituiscono la causa prevalente di mal-adattamento al lavoro a turni, favorendo disturbi e patologie a carattere psicosomatico.

D'altro canto tuttavia occorre riconoscere che il lavoro a turni può consentire un uso più flessibile dei tempi di vita giornalieri favorendo particolari necessità o esigenze quali, per esempio, accesso agli uffici pubblici, studio, svolgimento di altre attività lavorative o hobbies.

Patologie dell'apparato gastro-enterico

La maggior parte degli studi epidemiologici effettuati in questi ultimi 50 anni hanno evidenziato fra i turnisti una più alta incidenza di disturbi e patologie gastrointestinali, quali gastrite cronica, gastroduodenite, ulcera peptica e colite.

Effetti sulla sfera psico-affettiva

I lavoratori a turni, soprattutto quelli che svolgono lavoro notturno, manifestano più degli altri lavoratori che lavorano di giorno un insieme di sintomi quali fatica cronica, nervosismo, ansia, problemi della sfera sessuale e depressione, con un conseguente aumento dell'uso di ipnoinducenti e ansiolitici.

Alcuni di questi sintomi sono connessi in parte alla perdita di sonno e alla fatica cronica, in parte all'interferenza con le proprie attività nella famiglia e nella società.

Queste interferenze con i ruoli famigliari, soprattutto per le donne, e alcuni tratti di personalità, sono fra i fattori favorevoli una maggior vulnerabilità ai disturbi di carattere psicosociale in alcuni soggetti e possono giocare un ruolo anche in altre malattie con componente psicosomatica (gastrointestinali e cardiovascolari).

Risulta difficile valutare la frequenza e la gravità di tali disturbi a causa della variabilità dei metodi di indagine utilizzata dai vari autori.

In questo campo, il limite fra “normale” e “anormale” non è spesso ben definibile o facilmente rilevabile ed è questo il motivo per cui è importante adottare metodi standardizzati e procedure omogenee.

Alcuni studi hanno rilevato una maggiore prevalenza di disturbi nevrotici, quali eccessiva irritabilità, ansia e depressione, che hanno richiesto trattamento farmacologico di media durata e ospedalizzazione, in lavoratori impiegati su tre turni a rotazione, e soprattutto in quelli impiegati su turno fisso notturno, se confrontati con lavoratori impiegati su due turni.

Altri studi hanno fatto rilevare un'alta frequenza di disturbi di tipo psicologico in donne turniste dopo l'introduzione del turno notturno.

In altri gruppi di lavoratori turnisti - infermiere - è stata rilevata una significativa correlazione fra disturbi psicologici minori e i livelli di nevroticismo e di ansia cognitiva.

Il malessere psicologico determinato dalla necessità di lavorare in orari inusuali può essere attenuato con un atteggiamento mentale proattivo nei confronti del lavoro a turni adottando adeguate modalità di coping.

Patologie cardiovascolari

Lo stress provocato dal lavoro a turni e dal lavoro notturno può avere effetti dannosi sul sistema cardiovascolare sia direttamente che indirettamente.

Il sistema neurovegetativo, attraverso la sua attivazione o la sua perturbazione, determina un aumento della risposta ormonale – soprattutto delle catecolamine e del cortisolo – con effetti sulla pressione arteriosa, la frequenza cardiaca, i processi di aggregazione trombotica e il metabolismo dei glucidi e dei lipidi.

Le più sfavorevoli condizioni di lavoro, i già citati disturbi del sonno e alimentari, le modificazioni negli stili di vita, in particolare per quanto riguarda il fumo e l'assunzione di sostanze stimolanti, rappresentano un ulteriore significativo fattore di rischio nei turnisti per l'insorgenza di patologie cardiovascolari.

Recenti studi epidemiologici hanno fatto osservare una aumentata incidenza di patologie cardiovascolari (in particolare di cardiopatia ischemica) associata all'anzianità di lavoro a turni e soprattutto fra quei lavoratori turnisti che per motivi di salute sono stati trasferiti a un lavoro diurno.

Per quanto riguarda il rischio di ipertensione, invece, i risultati dei pochi studi specifici effettuati sinora hanno dato risultati contrastanti e non conclusivi.

Effetti sulla salute delle donne

L'aumento della presenza delle donne nel mondo del lavoro ha fatto sì che esse vengano sempre più inserite nel lavoro a turni, fatta salva la tutela della maternità.

Alcuni autori riportano il dato della presenza di disordini mestruali nelle donne occupate su turni notturni se paragonate a donne occupate durante il giorno: tali disordini sono rappresentati da irregolarità del ciclo mestruale e dismenorrea.

Comunque, altri autori non hanno rilevato fra i fattori di ridotta fertilità, nelle lavoratrici a turni, le irregolarità mestruali.

Studi recenti hanno fornito risultati contraddittori relativamente al rapporto esistente fra lavoro a turni e infertilità ("incapacità a concepire dopo 12 mesi di rapporti non protetti"): alcuni studi hanno fatto rilevare un tempo di attesa maggiore per il concepimento, altri non hanno fatto rilevare alcuna differenza.

I risultati degli studi pubblicati sul lavoro a turni e la salute riproduttiva suggeriscono che alcune forme di orario di lavoro "non standard" possono essere associate con un maggior rischio riproduttivo, soprattutto in riferimento all'abortività spontanea, al parto pretermine e al basso peso alla nascita.

Malgrado persistano delle ambiguità è prudente quindi considerare il lavoro su turni un possibile rischio per la riproduzione.

Quindi opportuno considerare il temporaneo passaggio al lavoro diurno per le giovani donne turniste che hanno difficoltà a rimanere gravide (una volta escluse altri fattori organici); mentre una volta accertata la gravidanza, la legislazione italiana contempla l'esenzione obbligatoria dal turno notturno fino al compimento del primo anno di età del bambino; dopodiché la donna può riprendere il lavoro notturno, ma solo previo suo assenso (almeno fino al compimento del terzo anno di età del bambino).

Assenteismo per malattia

L'assenteismo può essere un mezzo indiretto per valutare lo stato di salute dei lavoratori, sebbene spesso non sia un indice affidabile di morbilità.

Anche su questo tema, a parte l'influenza dei fattori connessi sia con gli aspetti organizzativi (ad es. carichi di lavoro, lavoro straordinario, condizioni ambientali) che con le condizioni socioeconomiche (per es. necessità finanziarie, tasso di disoccupazione, incentivi), come pure con le caratteristiche individuali (età, motivazione), alcuni autori hanno sottolineato l'importanza anche di fattori temporali quali: schemi di rotazione, frequenza di rotazione, orario di inizio e di fine del turno, lavoro a turni precedente.

È molto difficile delineare una conclusione chiara, essendo questo un argomento molto complicato da interpretare in generale.

Per quel che riguarda i turnisti, oltre alle variabili sopra menzionate e al fattore di autoselezione costantemente presente, possono emergere altri fattori che possono confondere o modificare i dati.

È degna di nota la comune osservazione (espressa da tanti autori) che i turnisti possono manifestare una più alta frequenza di disturbi o patologie, e sono peraltro meno propensi ad assentarsi dal lavoro rispetto ai lavoratori diurni.

Tale comportamento è stato variamente interpretato. Alcuni considerano che molte assenze fra i lavoratori giornalieri potrebbero essere attribuite ad un ritardato arrivo al lavoro, in quanto essi devono viaggiare nelle ore di punta di traffico.

Altri ritengono che possano essere influenzate dalle necessità di usufruire di servizi (per es. andare dal medico, in banca, ecc.) che il più delle volte sono disponibili solo durante l'orario di lavoro diurno.

D'altra parte alcuni ritengono che i lavoratori turnisti abbiano un maggiore senso di solidarietà, che spesso li spinge ad essere presenti nonostante le ridotte condizioni psicofisiche, in quanto un'assenza inaspettata causa maggiori problemi nel caso dell'avvicendamento dei turni che non nel lavoro giornaliero.

Altri enfatizzano differenze nella percezione, valutazione e manifestazione dei disturbi, che i turnisti spesso accettano come "parte del lavoro", mentre i giornalieri tendono maggiormente a sottoporli ad un controllo medico.

Fattori che possono influire sulla tolleranza al lavoro a turni

L'adattamento al lavoro a turni comprendente il lavoro notturno e la tolleranza nei confronti dei suoi possibili effetti sul benessere (fisico, psichico e sociale) variano ampiamente tra i lavoratori; la maggior parte di essi, a breve o a lunga distanza dall'inizio dell'attività lavorativa, manifesta insoddisfazione, disturbi o malattie di variabile natura e intensità e circa il 15-20% dei turnisti è costretto ad abbandonare il lavoro a turni e/o notturno.

Numerosi studi hanno valutato l'associazione tra molteplici fattori di natura individuale, occupazionale, socio-ambientale e familiare ed il grado di adattamento o di intolleranza (Vedi tabella).

Tra i fattori individuali, l'età è stata correlata a una maggiore incidenza di effetti avversi sulla salute dei lavoratori a turni e/o notturni.

Ciò potrebbe, almeno in parte, essere dovuto alla crescente difficoltà a dormire durante il giorno e/o al più lento adattamento dei ritmi circadiani a partire dall'età di 40 anni.

La tolleranza al lavoro a turni nei due sessi non è stata ancora adeguatamente studiata. Alcuni studi hanno sostenuto che le donne sviluppano prima degli uomini disturbi attribuibili al lavoro a turni.

Le donne potrebbero presentare una minore tolleranza rispetto agli uomini in rapporto ad un maggiore impegno nelle mansioni domestiche e nella cura dei figli e/o a fasi del ciclo mestruale.

Uomini e donne sono invece risultati simili nella risposta alle alterazioni dei ritmi circadiani e del sonno conseguenti al lavoro notturno.

L'organizzazione del lavoro, in particolare l'organizzazione degli schemi di turnazione (vedi tabella), può essere determinante per la tolleranza al lavoro.

Occorre peraltro considerare che alcuni dei fattori elencati nella tabella possono avere, a seconda delle diverse circostanze, un'influenza a volte negativa e a volte positiva sulla tolleranza al lavoro a turni.

Essi possono inoltre interagire fra loro, dando origine a possibili effetti additivi o moltiplicativi, ma anche sottrattivi, cosicché è spesso molto difficile valutare a priori l'effetto dannoso del lavoro a turni in gruppi diversi e nei singoli individui.

Per questo i soggetti che svolgono lavoro a turni e/o notturno possono sviluppare una sindrome da mal-adattamento in età diverse, dopo un periodo variabile dall'inizio dell'attività lavorativa, e di differente intensità.

In conclusione, è presumibile che l'intolleranza al lavoro a turni e/o notturno nel primo o nel secondo anno di lavoro sia più frequentemente dovuta a problemi di adattamento a breve termine dei ritmi circadiani (in particolare il ritmo sonno/veglia); l'intolleranza a lungo termine sembra invece maggiormente associata ad altri fattori personali, lavorativi e/o sociali.

Il mal adattamento o l'intolleranza possono essere considerati il risultato di interazioni fra le perturbazioni dei ritmi biologici e della vita di relazione, che possono agire in modo diverso nei diversi soggetti, a seconda delle specifiche situazioni personali, familiari, lavorative e sociali.

Le caratteristiche che sono risultate associate (spesso in modo non definitivo) con una ridotta tolleranza al lavoro a turni e/o notturno non devono necessariamente indurre a discriminare i lavoratori che le presentano.

Piuttosto il Medico Competente, nello svolgere le visite di sorveglianza sanitaria, dovrà informarli sulle possibili ripercussioni del lavoro a turni e/o notturno sul loro benessere e sulle migliori strategie per limitare le conseguenze indesiderate del lavoro.

Fattori personali	Età Sesso Stato di salute Gravidanza Anzianità lavorativa Personalità e caratteristiche comportamentali: mattutinità, introversione, nevroticismo Abitudini di sonno (rigidità/flessibilità negli orari, vigorosità/labilità nel vincere la sonnolenza) Assetto cronobiologico Attività sportiva
Fattori familiari	Stato civile Numero ed età dei figli Livello socio-economico Secondo lavoro Lavoro del coniuge (ad esempio, turnista) Condizioni abitative Relazioni con i familiari
Fattori connessi con l'attività lavorativa	Caratteristiche del compito Retribuzione Livello di qualificazione Grado di soddisfazione Opportunità di carriera Relazioni interpersonali Pendolarismo Lavoro straordinario Fattori legati al tipo di turno <ul style="list-style-type: none"> - discontinuo, semicontinuo o continuo - ruotante o fisso - numero di notti consecutive per ciclo - numero di notti complessive per anno - lunghezza del ciclo - direzione e velocità della rotazione - orari di cambio turno - week-end liberi per ciclo
Fattori ambientali e sociali	Settore lavorativo Mercato del lavoro Tradizione di lavoro a turni Atteggiamenti della comunità / Supporto sociale Organizzazione dei servizi Attività sociali

MISURE DI PREVENZIONE E PROTEZIONE

Appare evidente dunque come, nell'organizzazione del lavoro a turni, si debbano tenere in considerazione non soltanto le necessità produttive, ma anche i condizionamenti di carattere fisiologico, psicologico e sociale sopracitati.

Organizzazione dei cicli di turnazione secondo criteri ergonomici

L'organizzazione dei turni di lavoro è sempre suscettibile di miglioramento. Infatti una organizzazione datata e mal disegnata può risultare dannosa per la salute nel lungo periodo; d'altro canto anche l'introduzione di nuove tecnologie presuppone dei nuovi e continui fenomeni di adattamento ai mutati carichi di lavoro.

Una turnazione ben organizzata può risultare meno dannosa per lo stato di salute, può migliorare la soddisfazione del lavoratore e la sua produttività e risulta essere alla fine un vantaggio sia per l'azienda che per il lavoratore.

Prima di ricorrere all'organizzazione del lavoro su turni notturni è necessario valutare se i risultati da conseguire non possano essere raggiunti mediante la contemporanea adozione dell'orario ordinario e dell'orario flessibile.

E dove questa possibilità non fosse applicabile, è consigliabile restringere la necessità del ricorso a turni notturni solo nelle lavorazioni indispensabili, organizzando i tempi di lavoro secondo criteri ergonomici, al fine di preservare il benessere del lavoratore.

La ottimizzazione della organizzazione dei turni notturni è quindi il risultato di un complicato atto di bilanciamento e di compromesso di fattori organizzativi, personali, psicologici, sociali, medici ed economici.

I principali "punti critici" da prendere in considerazione nel disegno della gestione ed organizzazione del lavoro a turni sono, in linea di massima i seguenti:

- lunghezza del turno lavorativo;
- frequenza e velocità delle rotazioni dei turni (numero di giorni con lo stesso turno e loro alternanza);
- regolarità e prevedibilità del turno;
- direzione della rotazione;
- numero delle notti consecutive di lavoro notturno;
- modalità di interposizione dei giorni di riposo nel ciclo di turnazione;
- presenza di turni nel fine settimana;
- orario di inizio e fine dei turni;
- durata dei turni in particolari condizioni di lavoro (per es. esposizione a sostanze tossiche, lavoro fisico pesante, lavoro in solitario, lavori che implicino un notevole livello di attenzione e vigilanza);
- orario prolungato e straordinario;
- gestione delle squadre di lavoro.

Durata del turno lavorativo

La durata dei turni lavorativi dovrebbe essere compresa, in generale, tra le 6 e le 8 ore. Infatti tale modello di turnazione consente una minore alterazione del ritmo sonno/veglia, e una più omogenea distribuzione del tempo libero per un migliore sviluppo dei contatti sociali.

Come criterio generale, è consigliabile regolare la durata del turno in base all'impegno fisico e mentale della mansione eseguita, consentendo turni prolungati solo se l'impegno fisico non è elevato (lavori di tipo amministrativo, lavoro fisico leggero con pause adeguate) e se non vi sia esposizione a sostanze tossiche, facendo in modo che i turni di maggior durata siano compensati da pause più lunghe, prima della ripresa del turno successivo.

In ogni caso minimizzare sempre le occasioni in cui i turni superino le 8 ore.

In alcune realtà sono stati istituiti turni di 12 ore - anche di lavoro notturno - che possono rappresentare un serio rischio per la salute (stress, fatica, deficit di sonno, infortuni) ove non opportunamente bilanciati da misure compensative; essi sono spesso accettati solo perché danno luogo successivamente a un maggiore numero di ore libere.

In settori delicati come la Sanità e nel Socio Assistenziale, turni di 12 ore possono, inoltre, avere serie ripercussioni sulla qualità dell'assistenza.

Frequenza e velocità delle rotazioni

Quanto maggiore sarà la frequenza della rotazione (ad esempio uno o due turni alla mattina, seguiti da uno o due turni al pomeriggio, seguiti da uno o due turni notturni e due giornate di riposo) e tanto minore sarà la possibilità di alterare i ritmi circadiani e l'entità dei disturbi psicofisici connessi alla deprivazione di sonno, in quanto il lavoratore potrà compensare immediatamente con due giorni consecutivi di riposo.

Con questo schema di turnazione in ciclo continuo, l'attività lavorativa si estende anche al sabato e alla domenica e quindi i giorni di riposo alla fine del ciclo non coincidono sempre con il fine settimana.

Ciononostante esso può consentire una migliore gestione del tempo libero e degli impegni familiari e sociali.

Viceversa, un altro frequente schema di turnazione prevede il mantenimento del medesimo turno per 5 giorni consecutivi, con il mantenimento dei fine settimana liberi, ma con maggiore incidenza di disturbi legati allo spostamento dei ritmi circadiani, all'accumulo di sonno perduto e di fatica cronica, soprattutto a partire dal secondo-terzo giorno di lavoro notturno.

Direzione della rotazione

Esistono due tipi fondamentali di direzione di rotazione: la rotazione oraria ("forward rotation") che consiste nella variazione dell'orario di lavoro "in ritardo di fase" (per esempio due turni di mattina, seguiti da due turni di pomeriggio, seguiti da due turni notturni), e la rotazione antioraria ("backward rotation") o "in anticipo di fase" (Notte-Pomeriggio-Mattino).

Nonostante talora i lavoratori sembrano preferire la rotazione in senso antiorario per il più lungo intervallo libero tra un ciclo e l'altro, la direzione della rotazione che si adatta meglio alle esigenze fisiologiche è quella "in ritardo di fase", che asseconda il naturale allungamento del periodismo dei ritmi biologici (come dimostrato negli esperimenti in condizioni di completo isolamento), e consente un più lungo periodo di riposo tra un turno e l'altro, che facilita il recupero del sonno e della fatica.

La ragione fisiologica di ciò può essere meglio capita se si pensa a quel che succede nel fenomeno del jet-lag, disturbo causato dal rapido passaggio attraversando molti fusi orari, che risulta maggiore nei voli verso Est (senso antiorario) che verso Ovest (senso orario).

Un "jet-lag artificiale" può essere quindi maggiormente indotto da turni di lavoro a rotazione antioraria.

Numero delle notti consecutive di lavoro notturno

La rotazione a breve termine (rapida) consente di ridurre al massimo il numero delle notti consecutive di lavoro notturno (1-3), per limitare l'accumulo di deficit di sonno e le perturbazioni dei ritmi circadiani.

E' opportuno inoltre inserire il giorno del riposo dopo il turno di notte per garantire un più facile e immediato recupero della fatica e del sonno.

Turni di fine settimana

La pausa di fine settimana ha un particolare valore psicologico e sociale, per cui è opportuno adottare cicli di turno non troppo lunghi ed il più possibile regolari e garantire il maggior numero possibile di weekend liberi (nei turni a ciclo continuo).

Durata dei turni in condizioni particolari di esposizione

Condizioni particolari sono per esempio temperature estreme, lavoro fisico pesante, lavori in solitario, esposizione a sostanze tossiche.

Per ciò che concerne il lavoro notturno con esposizione a sostanze tossiche, si rimanda a quanto già menzionato nei paragrafi precedenti.

Si deve tenere quindi in considerazione il fatto che la persona esposta possa essere “più vulnerabile di notte nei riguardi di alterazioni ambientali” come affermato nel preambolo della Direttiva Europea 93/104/EC del 23 novembre 1993.

L'analisi del rischio tossicologico nel lavoro a turni/notturno e la pianificazione e interpretazione del monitoraggio biologico nei turnisti non possono prescindere dalla possibile esistenza di tempi e velocità differenti di metabolizzazione e di effetto biologico per le diverse ore del giorno e della notte, che possono dipendere anche dalla durata del turno e dalla lunghezza dei periodi intervallari di riposo.

Altre importanti disposizioni organizzative possono essere:

- organizzare i carichi di lavoro in modo che le componenti più pesanti/pericolose del processo vengano completate nelle prime ore del turno;
- aggiustare il carico del lavoro in modo tale da impedire fenomeni di noia/monotonia, e quindi di allentamento dell'attenzione;
- favorire la supervisione laddove il pericolo di incidenti/infortuni è più alto, e in modo particolare tra le 3.00 e 5.30 a.m., dove il rischio è maggiore (“zombie zone”), con particolare attenzione per i lavoratori più inesperti e/o di recente immessi nella turnazione notturna.

Straordinario

Evitare di aggiungere lavoro straordinario alla fine di un turno notturno; oltre che pericoloso per la fatica accumulata, ciò comporta una riduzione dei tempi di riposo e di tempo libero, rendendo più arduo il compenso sia in termini di ristoro energetico che di rapporti sociali.

Pause

Ottimizzare la possibilità di pause all'interno del turno lavorativo, in specie se notturno, in ambienti confortevoli e capaci di permettere anche dei pisolini (naps o micronaps) che, se anche di breve durata (15-20 minuti), possono alleviare la sonnolenza, migliorare la vigilanza, ridurre il senso di fatica.

Inizio e fine dei turni

E' opportuno non iniziare troppo presto il turno del mattino (ad es. 05-06), posticipandolo preferibilmente alle 07, in modo da preservare l'ultima parte del sonno ricca di sonno REM.

Occorre inoltre valutare l'orario di inizio dei turni anche in funzione del tempo di pendolarismo.

Regolarità e prevedibilità del turno

Tale aspetto è molto importante dal punto di vista sociale: quanto più il ciclo di turnazione è regolare e comunicato con largo anticipo, tanto più si consente al lavoratore di programmare al meglio e mantenere i rapporti e i momenti di interazione familiare e sociale.

Gestione delle squadre (gruppi) di lavoro

Per quanto riguarda la gestione delle squadre che si succedono nell'arco di una giornata è importante una attenta valutazione delle caratteristiche individuali, legate sia a fattori di predisposizione fisiologica (tipi serotini o mattutini) o all'età (preferendo non adibire a turni notturni individui con età anagrafica superiore ai 50 anni), sia alla maturata esperienza lavorativa e

conoscenza tecnologica, favorendo nel contempo una rotazione delle squadre o dei singoli lavoratori.

Va inoltre considerato il fatto che, a causa del progressivo invecchiamento della popolazione lavorativa, del prolungamento dell'età pensionabile, e della riduzione della immissione di lavoratori giovani nel ciclo lavorativo determinata dal progresso tecnologico che comporta il permanere alle categorie inferiori dei lavoratori più anziani, questi ultimi verranno sempre più coinvolti nel lavoro notturno; da ciò deriva la necessità di elaborare una corretta strategia di coinvolgimento di tali soggetti, che possa favorirne l'elaborazione della motivazione, in considerazione anche del fatto che nell'anziano si modifica sia la quantità che la qualità del sonno.

È documentato da numerose analisi organizzative come non vi sia un sistema di turno "ottimale" o "migliore" di altri in generale, ma che ogni schema di turnazione debba essere pianificato e adottato tenendo conto delle specifiche condizioni di lavoro, delle peculiari richieste del compito, così come delle particolari caratteristiche individuali e sociali dei lavoratori interessati.

L'adozione di uno schema di orario di lavoro, in particolare di un nuovo schema di turnazione, è pertanto un problema molto delicato, che richiede l'attenta valutazione di aspetti sia di carattere generale che individuale.

Per quanto concerne gli aspetti di carattere generale, occorre considerare innanzitutto che i nuovi schemi di turnazione costituiscono spesso un supporto tecnico alla riorganizzazione della produzione, soprattutto in conseguenza dell'adozione di nuove tecnologie e di cambi o modifiche dell'organizzazione del lavoro, dei mezzi di produzione, della strutturazione dei reparti o delle aziende.

Le innovazioni tecniche determinano spesso modificazioni dei compiti e dei carichi di lavoro e, conseguentemente, della distribuzione temporale delle prestazioni lavorative.

Dal punto di vista individuale, i cambiamenti nell'organizzazione dei tempi di lavoro spesso entrano in conflitto con le abitudini di vita, in particolare per quanto riguarda i tempi di vita familiare (orari dei pasti e di sonno, lavoro domestico) e sociale (tempo libero, tempi di pendolarismo, partecipazione a gruppi sociali).

Tali problematiche possono essere affrontate in modo soddisfacente solo mediante un'attenta analisi delle caratteristiche e delle richieste dei compiti lavorativi da un lato e, dall'altro, con un'attiva partecipazione dei lavoratori alla pianificazione dei tempi e degli orari di lavoro.

Infatti gli aspetti sopracitati possono avere un diverso peso e una differente influenza nella definizione e adozione degli schemi di orario, per cui si possono prospettare soluzioni diverse in relazione a diversi fattori, quali per esempio: il settore lavorativo, le norme contrattuali, lo stato economico dell'azienda, il tipo di relazioni industriali, la forza sindacale, le caratteristiche della popolazione lavoratrice (per es. donne), la collocazione territoriale dell'azienda, il livello socio-economico delle persone, l'organizzazione dei trasporti e dei servizi sociali.

In base ai criteri e metodi utilizzati il risultato finale può soddisfare in maniera più o meno adeguata le richieste di carattere psico-fisiologico e sociale delle persone interessate.

Pertanto, il coinvolgimento dei lavoratori nella definizione degli schemi di turnazione non costituisce soltanto una condizione basilare di partecipazione delle persone che devono sostenere le conseguenze delle decisioni prese, ma rappresenta altresì il solo modo per consentire loro di formulare l'esatta valutazione della situazione e, conseguentemente, di elaborare la motivazione all'accettazione del turno e avere quindi una migliore tolleranza del lavoro a orari inusuali.

A tale riguardo il ruolo informativo e formativo del medico competente risulta di particolare importanza.

Interventi compensativi

Vari interventi volti a compensare gli svantaggi determinati dal lavoro a turni sono stati proposti e adottati in questi ultimi anni, spesso in modo molto empirico in relazione alle diverse condizioni di lavoro e alle specifiche problematiche a livello di azienda o di settore.

Alcuni di questi sono rivolti unicamente a compensare i disagi o i disturbi: quello più estesamente (e spesso unicamente) considerato all'interno dei diversi contratti collettivi di categoria è costituito da una maggiorazione retributiva a compensazione del lavoro notturno e festivo.

Altre compensazioni possono essere rappresentate da interventi volti a migliorare l'igiene ambientale in modo da ridurre lo stress lavorativo (rumore, microclima, vibrazioni, esposizione a sostanze tossiche), ridurre i carichi di lavoro e i lavori che richiedano procedure particolari che comportino una sommatoria di rischi, nonché strategie di tipo premiale, ovvero la possibilità di fruire di "benefits" quali l'accesso gratuito a consulenze mediche specialistiche (per esempio al nutrizionista), poter usufruire di assicurazioni suppletive, facilitare la possibilità di corsi di aggiornamento per interessi individuali particolari e priorità nelle ferie.

Altre misure ("controvalori") sono indirizzate, più appropriatamente, a ridurre o eliminare le cause degli inconvenienti o le conseguenze negative, come descritto di seguito:

- riduzione delle ore di lavoro notturno, e/o dell'orario complessivo di lavoro;
- incremento del numero dei riposi compensativi e dei giorni di ferie, in rapporto al numero dei turni notturni lavorati;
- possibilità di passaggio al lavoro diurno ad intervalli periodici o in modo stabile dopo un determinato numero di anni in cui si è svolto il turno notturno;
- garantire un adeguato training per i lavoratori che vengono adibiti per la prima volta ai cicli di turnazione notturna; organizzazione di seminari periodici sulle coping strategies;
- accesso rapido ai servizi di emergenza: accesso alla camera di medicazione (con particolare attenzione all'addestramento della squadra di emergenza anche per interventi in orario notturno), gestione della organizzazione territoriale del servizio di emergenza;
- accesso ai servizi di mensa (a seconda delle dimensioni dell'azienda) e predisposizione di spazi comuni appositi, dotati di forni a microonde o altri apparati che permettano di fruire di un pasto o di uno spuntino caldo. suddivisione di aree fumatori/ non fumatori, ove sia disponibile uno stipetto individuale ove riporre generi di conforto (bevande, alimenti);
- messa a disposizione di appositi spazi/stanze tali da consentire il godimento di brevi pisolini nel corso del turno. in rapporto al tipo di lavoro ed alle caratteristiche del turno, sono preferibili pause frequenti e brevi, specie se il lavoro è pesante;
- adeguato supporto in termini di organizzazione dei servizi sociali, mediante accordi con le compagnie di trasporto pubblico, con asili-nido e scuole materne; possibilità di facile accesso a negozi, banche.

Informazione e formazione per i lavoratori (coping strategies)

Questi interventi si svolgono nell'ottica di promuovere e sostenere appropriate risposte individuali volte ad attenuare gli effetti negativi e a favorire una migliore tolleranza, in particolare per quanto riguarda i seguenti aspetti:

- a) imparare ad adottare un comportamento adeguato e utile a superare i disagi/disturbi prodotti dal lavoro a turni/notturno;
- b) imparare a comunicare i propri disturbi e non ritenerli "ineluttabili componenti del lavoro";
- c) dare suggerimenti riguardo agli aspetti tecnico-organizzativi della mansione che si svolge.

E' opportuno che il medico competente promuova attività di informazione e formazione di gruppo sui principali comportamenti, riguardanti in particolare:

- igiene del sonno
- dieta adeguata e modalità di assunzione
- uso/abuso di fumo / alcool / sostanze ipnoinducenti e stimolanti
- tecniche favorevoli al rilassamento
- esercizio fisico e mantenimento di buone condizioni fisiche
- come affrontare problematiche familiari
- gestione della vita sociale e del tempo libero
- sicurezza nella guida

In linea generale i principali suggerimenti che si possono dare sono descritti di seguito.

Sonno

Le più valide misure per bilanciare il turno notturno riguardano “l’igiene del sonno” e consistono nel:

- dormire in una stanza al buio (uso eventuale di maschera per occhi), il più possibile isolata dai rumori (uso eventuale di tappi auricolari) e ad idonea temperatura (16-18°C);
- controllare e ridurre la rumorosità ambientale: staccare il telefono, avvisare familiari e amici degli orari dedicati al sonno, cercando la collaborazione di familiari e dei vicini di casa al riguardo;
- mantenere un regolare tempo e ritmo di riposo, cercando di dormire almeno sei ore complessivamente.
- provare a fare dei pisolini in diversi momenti della giornata per individuare la soluzione migliore;
- non innervosirsi se non si riesce ad addormentarsi immediatamente, capire che uno stato di riposo anche senza sonno può avere lo stesso degli effetti benefici e permette il recupero di energie;
- adottare idonee strategie che favoriscano l’addormentamento: fare una doccia o bagno rilassante prima di addormentarsi; dopo il turno di pomeriggio o quello notturno, trovare un momento che favorisca il “distacco psicologico”, fare una piccola passeggiata, leggere;
- evitare l’uso di ipnoinducenti (se non sotto stretto controllo medico);
- astenersi dall’abitudine al fumo: ciò evita fenomeni di “craving”, responsabili di risvegli durante il riposo diurno. La qualità del sonno migliora col tempo, dopo aver smesso di fumare;
- prima della prima notte di turno notturno, dormire per almeno 2-4 ore nel pomeriggio, per ridurre l’affaticamento e la tendenza ad addormentarsi durante il turno di lavoro;
- non impegnarsi in attività extralavorative (altri lavori) quando si è impegnati in turni notturni;
- anticipare un po’ l’orario di coricamento prima del turno del mattino.

Alimentazione

- Non assumere un pasto troppo abbondante o bere troppi liquidi prima del riposo;
- evitare bevande / cibi contenenti caffeina / alcool. ridurre l’assunzione di sale;
- cercare di mantenere il più possibile gli stessi orari dei pasti, mangiare tranquillamente e dare tempo alla digestione;
- evitare l’uso eccessivo di antiacidi. evitare cibi preconfezionati o freddi;
- assumere il pasto caldo notturno prima della 01 a.m. oppure poco prima dell’inizio del turno;
- mangiare fuori dall’area di lavoro, in aree separate e confortevoli;
- compatibilmente alle esigenze del turno, condividere il pasto con i compagni di lavoro;
- integrare i pasti principali con spuntini leggeri, prevalentemente a base di carboidrati, latte, frutta e verdura.

Mantenere buone condizioni fisiche

- Praticare un regolare esercizio fisico, preferibilmente all'aria aperta, per mantenere un buon livello di condizione fisica;
- cercare di mantenere il B.M.I. a livelli inferiori a 25;
- effettuare un leggero esercizio aerobico prima del coricamento (camminare a passo sostenuto, bicicletta, corsa leggera, nuoto);
- evitare l'esercizio fisico intenso nelle tre ore che precedono il sonno.

Organizzare la vita familiare

Organizzare e programmare in anticipo le attività comuni su base mensile, in modo da cementare e rafforzare i legami familiari;

- richiedere un certo adattamento da parte dei familiari per il rispetto dell'orario di riposo e dei pasti.

Mantenere i rapporti sociali

È importante mantenere il più possibile i normali rapporti sociali e legami con la società civile:

- informare gli amici dei problemi e condizionamenti connessi agli orari di lavoro e accordarsi di conseguenza per i momenti di svago e divertimento;
- partecipare ad attività di interesse sociale (gruppi / associazioni).

Sviluppare attenzione nel luogo di lavoro

Promuovere periodici incontri con i colleghi di lavoro, i rappresentanti sindacali e i dirigenti sulle specifiche problematiche da affrontare in relazione al lavoro a turni;

- tenersi adeguatamente informati sulle attività e strategie aziendali, soprattutto in termini di formazione e aggiornamento professionale;
- non assumere bevande alcoliche durante il turno, né nel pasto che precede il turno,
- fare attenzione soprattutto ai momenti nei quali si sente difficoltà a tenere gli occhi aperti o a mantenere la concentrazione (segnali di allarme) e riposarsi secondo pause prestabilite (possibilmente includendo dei brevi pisolini).

SORVEGLIANZA SANITARIA E IDONEITÀ A LAVORO

La sorveglianza sanitaria dei soggetti che svolgono lavoro a turni e/o notturno ha lo scopo di accertare il loro stato di salute e la loro capacità di compiere il lavoro senza significative modificazioni del proprio stato di benessere fisico, psichico e sociale.

Pertanto le visite mediche preventive di sorveglianza sanitaria devono, tra l'altro, accertare l'idoneità o l'inidoneità al lavoro a turni e/o notturno e quelle periodiche accertare precocemente l'insorgenza di condizioni tali da modificare il giudizio di idoneità precedentemente espresso.

La sorveglianza sanitaria non deve essere una attività volta a selezionare lavoratori presumibilmente più adattabili, dotati di maggiore tolleranza o, comunque, "più idonei" di altri al lavoro a turni.

Infatti, oltre a considerazioni etiche e deontologiche che non verranno qui approfondite, bisogna sottolineare che i risultati di numerosi studi non hanno, nel complesso, permesso di identificare fattori individuali o socio-ambientali che siano chiaramente predittivi della futura capacità di tollerare il lavoro a turni e/o notturno, della possibile insorgenza di malattie ad esso strettamente correlabili o di un maggior rischio di infortuni.

Una organizzazione ergonomica del sistema di turnazione (volta a limitare le alterazioni dei fisiologici ritmi circadiani, l'accumulo del deficit di sonno, i conflitti in famiglia e nella vita sociale, ecc...) può consentire a quasi tutti i lavoratori di svolgere i turni senza alterazioni significative delle

proprie condizioni di salute; inoltre, determinando limitati effetti sulla salute dei lavoratori, consente di ridurre i problemi sanitari a essi correlati e, quindi, la necessità di controlli e interventi sanitari.

Esistono comunque numerosi disturbi e malattie che possono essere aggravati dal lavoro a turni e notturno, soprattutto quando siano associati ad altri fattori stressanti (per esempio lavoro fisicamente o psichicamente molto impegnativo, lavoro in ambiente caldo, rumoroso, ecc...).

Il Medico Competente deve quindi valutare con attenzione lo stato di salute dei lavoratori per essere in grado di esprimere un corretto giudizio di idoneità.

Oltre all'eventuale presenza di patologie che possono controindicare, più o meno rigidamente, l'idoneità al lavoro a turni, è necessario considerare anche i fattori individuali, familiari e sociali che potrebbero influenzare la tolleranza ai turni.

Sulla base delle considerazioni e degli orientamenti proposti da diversi autori, vengono di seguito fornite alcune indicazioni ai fini della valutazione dell'idoneità al lavoro a turni.

Controindicazioni potenziali, temporanee o permanenti, allo svolgimento del lavoro a turni e/o notturno

1. Disturbi cronici del sonno (per esempio insonnia persistente, sindrome delle apnee ostruttive nel sonno, parasonnie): questi disturbi possono essere aggravati dal lavoro a turni, che interferisce notevolmente sulla funzione del sonno; inoltre spesso inducono ad assumere farmaci (per esempio, benzodiazepine) che incidono sullo stato di vigilanza e sulle performance psico-fisiche.
2. Gravi malattie gastrointestinali (per esempio l'ulcera peptica ricorrente, l'epatite cronica, la pancreatite cronica, la malattia di Chron e la rettocolite ulcerosa), in quanto il lavoro a turni/notturno è stato associato ad un elevato rischio di sviluppare un'ulcera peptica; inoltre può aggravare altre malattie gastrointestinali interferendo con la funzione digestiva, con le abitudini dietetiche e stili di vita ed alterando i ritmi circadiani.
3. Malattie cardiovascolari (in particolare la cardiopatia ischemica e l'ipertensione grave), in quanto
4. il lavoro a turni o notturno può aumentare il rischio di cardiopatia ischemica e di alterazioni del ritmo cardiaco; inoltre può ostacolare la regolare assunzione di farmaci cardiologici. Una particolare considerazione andrà riservata ai soggetti affetti da vasculopatie coronariche che hanno subito interventi di rivascolarizzazione.
5. Gravi malattie neuro-psichiatriche, in particolare le sindromi ansiose e/o depressive croniche e il
6. disturbo affettivo stagionale tali da richiedere il trattamento farmacologico e/o psicoterapico, le quali sono spesso associate ad alterazioni del ciclo sonno/veglia (riconciliabili direttamente a tali malattie e/o dovute all'assunzione di farmaci ansiolitici e antidepressivi) ed il cui decorso può essere influenzato dai cicli di esposizione alla luce ed al buio.
7. Epilessia (anche se in trattamento farmacologico), in quanto crisi epilettiche, focali o generalizzate, possono essere scatenate da un deficit di sonno e dall'alterazione dei ritmi circadiani; inoltre l'efficacia della terapia può essere ostacolata da uno schema irregolare di veglia e di riposo. E' importante considerare la presenza di crisi epilettiche nel corso dell'ultimo anno.
8. Diabete mellito insulino-dipendente, in quanto la secrezione basale di insulina e la tolleranza al glucosio seguono normalmente un ritmo circadiano; nei soggetti affetti da diabete mellito insulino dipendente, il lavoro a turni e/o notturno può interferire con l'assunzione regolare della terapia nell'arco delle 24 ore e di una appropriata alimentazione.
9. Gravi patologie della tiroide (ad esempio tireotossicosi e ipotiroidismo post-tiroidectomia) e del surrene: tali condizioni richiedono infatti una regolare assunzione dei farmaci, strettamente connessa con i periodi di attività e di riposo.

10. Insufficienza renale cronica, poiché l'alterazione dei ritmi circadiani può ostacolare una funzionalità renale già ridotta.

11. Neoplasie maligne, per evitare ulteriori stress e facilitare il trattamento medico.

E' peraltro opportuno considerare che:

- gli schemi di turnazione possono essere notevolmente differenti tra di loro e ripercuotersi sul benessere psico-fisico dei singoli lavoratori in modo considerevolmente differente;
- gli effetti sulla salute del lavoro a turni e/o notturno possono essere influenzati dalla coesistenza (pressoché costante) di altri fattori di rischio professionali, la cui natura ed intensità è estremamente variabile;
- molte patologie organiche possono estrinsecarsi in forma lieve e tale da non compromettere significativamente le capacità psico-fisiche dei lavoratori;
- le moderne terapie farmacologiche permettono di guarire o, quantomeno, di limitare grandemente le conseguenze di diverse tra le patologie sopra riportate (ad esempio l'ulcera peptica);
- diverse malattie attribuibili o aggravate dal lavoro a turni hanno una eziologia multifattoriale, un decorso cronico e sono piuttosto comuni nella popolazione generale. Tra i diversi fattori eziologici possono di volta in volta figurare l'ereditarietà genetica e familiare, le caratteristiche psicologiche, gli stili e le abitudini di vita, le condizioni sociali, i fattori di rischio professionali ed altre malattie concomitanti o pre-esistenti. Quindi, il lavoro a turni deve essere considerato come uno dei fattori di rischio per tali malattie, e la sua specifica rilevanza deve essere valutata nei singoli casi alla luce della coesistenza di altri fattori di rischio (ad esempio l'abitudine al fumo, la sedentarietà e l'ipercolesterolemia per le cardiopatie ischemiche).

Il Medico Competente dovrà valutare, per ciascun lavoratore affetto da una o più di esse, la loro natura, la loro gravità, le possibili interazioni con altre patologie o con altri fattori di rischio professionali ed extraprofessionali e, soprattutto, con l'organizzazione del lavoro (e dei turni in particolare).

Ovviamente esse pongono i maggiori condizionamenti per quanto riguarda il lavoro notturno, mentre possono risultare maggiormente compatibili con i turni diurni, a parte specifiche interferenze con il sonno, l'alimentazione e il sovraccarico fisico.

È inoltre importante considerare che, nel valutare l'idoneità/inidoneità di singoli lavoratori, è possibile formulare prescrizioni senza necessariamente ridiscutere tutta l'organizzazione del lavoro; ad esempio, ad un lavoratore affetto da nevrosi con disturbi del sonno e che assume psico-farmaci può essere prescritta la limitazione allo svolgimento del solo turno pomeridiano; oppure per un lavoratore diabetico in stato di buon compenso, l'idoneità può essere vincolata alla possibilità di assumere con regolarità i pasti e la terapia.

Nel formulare il giudizio di idoneità è inoltre opportuno che il Medico Competente consideri attentamente anche altre condizioni che potrebbero influire sul benessere dei lavoratori e/o sulla loro sicurezza, quali:

- età superiore ai 45-50 anni, in particolare per le persone senza alcuna precedente esperienza di
- lavoro a turni;
- patologie respiratorie croniche, quali per esempio l'asma e la bronchite cronica ostruttiva, in quanto queste patologie si manifestano o si aggravano frequentemente durante le ore notturne o del primo mattino, poiché sono correlate con i ritmi circadiani del cortisolo e delle catecolamine, delle resistenze delle vie aeree e della reattività bronchiale a specifici allergeni, e richiedono pertanto una regolare assunzione della terapia, che può essere ostacolata da alcuni schemi di turnazione;
- diabete non insulino-dipendente;

- gravi disturbi visivi, per esempio notevole riduzione del visus e grave emeralopia, che possono creare difficoltà al lavoro notturno o risultare pericolosi in caso di scarsa illuminazione;
- disturbi della funzione riproduttiva femminile, quali alterazioni del ciclo mestruale, infertilità e relative terapie, aborti spontanei ripetuti;
- terapie farmacologiche l'efficacia terapeutica di diversi farmaci (per esempio corticosteroidi, diuretici tiazidici, digitale) può essere correlata a ritmi circadiani di parametri metabolici o della funzionalità degli organi bersaglio; schemi irregolari di turnazione possono interferire con l'applicazione di principi di cronofarmacologia; inoltre numerosi farmaci possono indurre sonnolenza (ansiolitici, antidepressivi, antistaminici, calcio-antagonisti, ACE-inibitori, beta-bloccanti) o insonnia (come il bupropione);
- etilismo, uso di sostanze stupefacenti o abuso di bevande contenenti caffeina;
- obblighi familiari o sociali che possono interferire con il sonno (ad esempio, cura di bambini piccoli o di anziani non auto-sufficienti);
- lunghi tempi di pendolarismo e/o condizioni di abitazione insoddisfacenti (rumore);
- fattori ed eventi stressanti, familiari e sociali, di varia natura.

Ben comprendendo che questi ultimi aspetti non sono facilmente conoscibili e/o compiutamente indagabili dal medico competente, anche per ovvie ragioni di riserbo e opportunità, tuttavia è importante che vengano tenuti presenti, pur nei limiti delle possibilità offerte dal contesto relazionale in cui si articola il rapporto medico/ lavoratore.

Periodicità delle visite

La periodicità delle visite di sorveglianza sanitaria dei lavoratori notturni è fissata dal Decreto Legislativo n. 532/1999; gli accertamenti periodici devono essere svolti con cadenza biennale.

Pur in assenza di una prescrizione normativa, una periodicità di cinque anni o di tre anni potrebbe essere applicata rispettivamente per la sorveglianza sanitaria dei soggetti di età inferiore a 45 anni e per quelli di età superiore a 45 anni che svolgono lavoro a turni, ma non lavoro notturno, purché non sussistano altri rischi lavorativi che rendano necessari controlli più frequenti, e sempre che il "lavoro a turni" sia inserito, per le sue caratteristiche, nel documento di valutazione del rischio,

È comunque possibile per il Medico Competente fissare una periodicità diversa da quella proposta, sulla base di considerazioni relative a fattori lavorativi (per es. schemi di turno, condizioni ambientali, carico di lavoro) e/o individuali (per esempio età, condizioni di salute) di ciascun lavoratore.

Secondo alcuni autori è utile controllare il lavoratore dopo un anno dall'inizio del lavoro a turni e/o notturno, poiché questo periodo è il più critico per l'adattamento; se in tale occasione il lavoratore non presenta alterazioni significative dello stato di benessere, si potrà in seguito seguire la periodicità prevista dalla legge per il lavoro notturno o quella consigliata per il lavoro a turni.

Strutturazione della visita

Le visite mediche di sorveglianza sanitaria devono comprendere:

A) una accurata **anamnesi**, che indaghi in particolare:

- la familiarità per malattie gastroenteriche, cardiovascolari ed endocrino-metaboliche;
- le abitudini di vita (fumo di sigaretta, consumo di alcolici e caffè, abitudini dietetiche);
- le principali funzioni fisiologiche (in particolare il sonno e la digestione);
- la funzione riproduttiva per le donne;
- i disturbi e le patologie pregresse ed in atto (con particolare riferimento a quelle gastrointestinali,
- cardiovascolari, endocrino-metaboliche e neuro-psichiatriche);
- le terapie in atto;

- l'assenteismo per malattia.

Per una valutazione più omogenea dei disturbi lamentati si possono utilizzare alcuni questionari o check-list standardizzate che, da un lato, possono aiutare a esaminare in modo più sistematico i diversi aspetti e, dall'altro, possono meglio orientare tale attività di screening verso successive azioni di approfondimento specialistico e/o di intervento (sia a livello individuale che di gruppo).

Per quanto riguarda i disturbi del sonno in particolare (che, essendo quelli maggiormente lamentati, richiedono una non facile interpretazione discriminante tra alterazioni "tollerabili" e situazioni rischiose o dannose) si possono utilmente impiegare delle check-list utilizzate per la popolazione generale dai neurofisiologi esperti nel sonno.

B) Un accurato **esame obiettivo** generale, comprendente la misurazione della pressione arteriosa, del peso e dell'altezza per calcolare l'indice di massa corporea.

C) Le visite mediche possono essere eventualmente integrate da *esami di laboratorio e/o strumentali*, nonché visite specialistiche, volti a meglio definire le specifiche condizioni del lavoratore

Al fine di valutare l'adattamento circadiano dei lavoratori che lamentano disturbi significativi (soprattutto

del sonno) si possono anche predisporre auto-registrazioni da parte del soggetto dei tempi di sonno e di attività giornaliere, nonché effettuare misure di alcuni semplici parametri fisiologici (ad esempio temperatura corporea, frequenza cardiaca, pressione arteriosa, senso di fatica, sonnolenza, test di vigilanza, tempi di reazione).

D) Una opportuna **informazione e formazione** dei lavoratori sulle possibili interferenze sulla salute e delle più opportune strategie personali da mettere in atto per prevenire o attenuare gli effetti sfavorevoli (vedi paragrafi precedenti).

Particolare attenzione andrà posta nel fornire indicazioni circa le modalità e i tempi di assunzione di eventuali terapie farmacologiche la cui efficacia può essere influenzata da cicli sonno/veglia non regolari.

ORARIO DI LAVORO, LIMITE MASSIMO DI LAVORO GIORNALIERO E SETTIMANALE

Il limite massimo di orario di lavoro giornaliero è da intendersi in 12 e 50 minuti, anziché in 13 ore, poiché dopo 6 ore di lavoro è obbligatorio rispettare una pausa minima di 10 minuti, ai sensi dell'art. 8 D.lgs. 66/2003.

I minuti di pausa non rientrano nell'orario di lavoro ordinario.

L'orario di lavoro nei comparti pubblici è contrattualmente fissato in 36 ore settimanali; l'art. 4 del D.Lgs. 66/2003 stabilisce che la durata media dell'orario di lavoro settimanale ha un limite massimo di 48 ore, compreso lo straordinario, per un periodo di 7 giorni.

Il calcolo della media delle 48 ore va effettuato su un periodo mobile di 4 mesi ai sensi del comma 3 del medesimo articolo.

Occorre precisare che nel calcolo della media non sono presi in considerazione i periodi di:

- ferie annuali
- malattia
- infortunio
- gravidanza

Ad esempio, nel considerare il quadrimestre gennaio/aprile, tale periodo, a causa di assenze dovute a malattia, potrebbe scorrere nel mese di maggio.

1° Esempio metodologia per il calcolo della media

Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento delle 48 ore su periodo di 4 mesi e supponiamo che non vi siano state né giornate di ferie né assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti), e che i 4 mesi contengano 4 settimane ciascuna.

Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi).

Nelle 16 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 6 settimane a 52 ore settimanali
- 10 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

- ore lavorate = $(6 \times 52) + (10 \times 41) = 312 + 410 = 722$
- periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16 settimane

Applicando la formula avremo: $722/16 = 45,13$ ore, con il NON superamento del limite delle 48 ore di media settimanali.

2° Esempio metodologia per il calcolo della media

Si ponga l'ipotesi di controllare un eventuale superamento delle 48 ore su periodo di 4 mesi e supponiamo che non vi siano state né giornate di ferie né assenze per malattie, le ore straordinarie effettuate senza diritto a riposi compensativi (oppure non fruiti), e che i 4 mesi contengano 4 settimane ciascuna.

Il periodo da considerare sarà formato da 16 settimane (4 settimane per 4 mesi)

Nelle 16 settimane considerate l'orario è il seguente:

- 10 settimane a 56 ore settimanali
- 6 settimane a 41 ore settimanali

Il calcolo sarà il seguente:

- ore lavorate = $(10 \times 56) + (6 \times 41) = 560 + 246 = 806$
- periodo considerato = 6 settimane + 10 settimane = 16 settimane

Applicando la formula avremo: $806/16 = 50,38$, con il superamento del limite delle 48 ore di media settimanali.

Orario multiperiodale

Per consentire una maggiore flessibilità nell'organizzazione del lavoro, i contratti collettivi di qualsiasi livello, purché stipulati da organizzazioni sindacali dei lavoratori comparativamente più rappresentative, hanno l'opportunità di introdurre il cd. regime degli orari multiperiodali, cioè ammettere la possibilità di eseguire orari settimanali superiori e inferiori all'orario normale ma a condizione che la media corrisponda alle 40 ore settimanali o alla durata minore stabilita dalla contrattazione collettiva riferibile ad un periodo non superiore all'anno.

In pratica, in un'azienda in cui sia in vigore l'orario multiperiodale, si potrà superare l'orario normale di lavoro pari a 40 ore settimanali in alcuni periodi dell'anno e ridurlo in altri periodi compensando il maggiore orario svolto, senza che il superamento dell'orario normale sia considerato straordinario.

Generalmente i contratti collettivi prevedono che i lavoratori percepiscano la retribuzione relativa all'orario settimanale come da CCNL, sia nei periodi di superamento dell'orario normale che nei

periodi di riduzione per compensazione, anche se non mancano casi in cui sono stabilite delle maggiorazioni.

Sull'argomento, il Ministero del lavoro, con circolare n. 8/2005, ha chiarito che il riferimento all'anno non deve intendersi come anno civile (1° gennaio-31 dicembre) ma come un periodo mobile compreso tra un giorno qualsiasi dell'anno ed il corrispondente giorno dell'anno successivo, tenendo conto delle disposizioni della contrattazione collettiva.

Inoltre, si deve tener presente che, in caso di organizzazione multiperiodale dell'orario di lavoro, costituisce straordinario ogni ora di lavoro effettuata oltre l'orario programmato settimanale: pertanto qualora, ad esempio, in una settimana sia svolto un orario programmato di 50 ore la cinquantunesima ora di lavoro sarà imputata a lavoro straordinario.

Sempre il Ministero ha specificato che, qualora alcuni periodi di riposo coincidano con giornate in cui, a seguito della programmazione multiperiodale, sia stato previsto un orario superiore o inferiore a quello normale, le parti del rapporto sono tenute a concordare lo spostamento in altra data di un eguale incremento o riduzione della prestazione.

Le eventuali ore di incremento prestate e non recuperate assumono la natura di lavoro straordinario e devono essere compensate secondo le modalità previste dai contratti.

Infine, dalla risposta ministeriale all'interpello n. 2/2008, si deduce che, anche in presenza di orario multiperiodale va sempre rispettato il limite delle 48 ore medie settimanali nell'arco temporale di riferimento.

Ad esempio

In un periodo di 4 mesi dal primo gennaio al quattro aprile, l'orario di lavoro nel mese di gennaio potrebbe essere di 60 ore, nel mese di febbraio di 40 ore, nel mese di marzo 35 ore e nel mese di aprile 48 ore.

Limite giornaliero

Il limite giornaliero dell'orario di lavoro non è presente nel D.lgs n. 66/2003, tuttavia lo stesso si può ricavare attraverso un'interpretazione della disposizione su riposi giornalieri.

Infatti, se, ai sensi dell'art. 7 del medesimo decreto legislativo, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore, il Ministero del lavoro, con circolare n. 8/2005 ne ha dedotto che il limite giornaliero dell'orario di lavoro diventa pari a tredici ore.

Calcolo del limite giornaliero

Ore in un giorno = 24 ore
Ore di riposo ogni 24 ore = 11
Limite giornaliero alla durata dell'orario di lavoro = 24 - 11 = 13 (*)

() Alle 13 ore vanno sottratti almeno 10 minuti di pausa, laddove introdotta.*

ESONERO DAL LAVORO NOTTURNO

Il lavoro notturno è disciplinato dal D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66 e **dalla contrattazione collettiva cui la legge fa rinvio.**

Il decreto definisce come:

- a) **periodo notturno** il "periodo di almeno sette ore consecutive comprendenti l'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino "
- b) **lavoratore notturno**, alternativamente:

- qualsiasi lavoratore che durante il periodo notturno svolga almeno tre ore del suo tempo di lavoro giornaliero impiegato in modo normale;
- 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 è considerato lavoratore notturno qualsiasi lavoratore che svolga per almeno tre ore lavoro notturno per un minimo di ottanta giorni lavorativi all'anno; il suddetto limite minimo è riproporzionato in caso di lavoro a tempo parziale”.

Soggetti esonerati

La prestazione di lavoro notturno rappresenta un obbligo per il lavoratore che ne sia richiesto.

Tuttavia la legge (D.Lgs. 66/2003) individua espressamente alcune categorie di lavoratori che hanno diritto ad essere esclusi (su loro richiesta) dall'obbligo, rimettendo, altresì, alla contrattazione collettiva la facoltà di estensione della categoria dei soggetti esonerabili.

Le categorie di lavoratori escluse dalla legge sono:

E' però vietato adibire al lavoro notturno:

- le donne, dalle ore 24 alle ore 6, nel periodo che intercorre tra l'accertamento dello stato di gravidanza e il compimento di un anno di età del bambino;
- i minori, per un periodo di almeno 12 ore consecutive comprendente l'intervallo tra le ore 22 e le 6 o tra le ore 23 e le 7;

Inoltre non possono essere obbligati a svolgere attività lavorativa nel periodo notturno:

- le lavoratrici madri, o, in alternativa, i padri di bambini di età inferiore a tre anni;
- i genitori unici affidatari di minori di anni 12 (in caso di affidamento condiviso tra i due genitori entrambi i genitori possono beneficiare dall'esenzione dal lavoro notturno nei periodi di convivenza con il figlio);
- i genitori adottivi o affidatari di un minore, nei primi 3 anni dall'ingresso del minore in famiglia e comunque non oltre il raggiungimento dei 12 anni di età da parte di quest'ultimo;
- i lavoratori che hanno a carico disabili ex L. 104/92. Il lavoratore che ne ha facoltà deve esprimere il proprio dissenso in forma scritta almeno 24 ore prima dell'inizio della prestazione richiesta.

Al datore di lavoro che intenda avvalersi per la prima volta di prestazioni di lavoro notturno è imposto l'obbligo di consultare le rappresentanze sindacali aziendali entro sette giorni, pertanto l'inottemperanza all'obbligo di consultazione preventiva rappresenta una fattispecie riconducibile all'area della condotta antisindacale.

I lavoratori notturni devono essere sottoposti, a cura e a spese del datore di lavoro, ad una serie di controlli preventivi e periodici biennali, finalizzati alla valutazione di eventuali controindicazioni per il lavoratore allo svolgimento del lavoro notturno.

I lavoratori, devono essere dotati di servizi o mezzi di prevenzione e protezione adeguati ed equivalenti a quelli previsti per il turno diurno, oltre che di eventuali dispositivi specifici per le lavorazioni notturne che comportino rischi particolari.

Qualora dovesse essere accertata una inidoneità specifica alla prestazione di lavoro notturno, il lavoratore ha il diritto di essere trasferito al lavoro diurno. Qualora quest'ipotesi risultasse non realizzabile, il datore di lavoro ha comunque facoltà di risolvere il rapporto di lavoro per giustificato motivo oggettivo.

In ogni caso, la legge prescrive un divieto assoluto di adibizione al lavoro notturno delle lavoratrici gestanti “dalle ore 24 alle ore 6”, a partire dal momento dell'accertamento dello stato di gravidanza “fino al compimento di un anno di età del bambino”.

Per quanto attiene alla durata della prestazione lavorativa resa dai lavoratori assegnati a turni di lavoro notturno, la legge prescrive che la stessa non possa “superare le otto ore in media nelle ventiquattro ore”, rimettendo sempre alla contrattazione collettiva la facoltà di individuare “un periodo di riferimento più ampio sul quale calcolare come media il suddetto limite”.

Esercizio del diritto all'esenzione dal lavoro notturno

Con l'eccezione delle lavoratrici gestanti e madri (queste ultime fino al compimento di un anno di età del bambino), per le altre categorie di soggetti esonerati dall'obbligo di lavoro notturno l'esenzione è subordinata alla comunicazione della volontà di esercitare la facoltà di esonero da indirizzare al datore di lavoro “entro 24 ore anteriori al previsto inizio della prestazione”.

Sebbene non espressamente codificato, si ritiene sussistere un simmetrico onere di comunicazione da parte del datore di lavoro, il cui esercizio non deve andare a discapito del diritto del lavoratore.

In sostanza, la comunicazione del datore di lavoro di adibire al lavoro notturno un dipendente legittimato a richiedere l'esonero deve pervenire con un anticipo sufficiente a non pregiudicare il corretto esercizio da parte del lavoratore della sua facoltà di richiedere l'esonero.

Vale la pena precisare che, nessuna conseguenza negativa può derivare dall'esercizio del diritto all'esonero.

Dunque, il datore di lavoro, neppure indirettamente può penalizzare il lavoratore che manifesti la sua volontà di beneficiare dell'esclusione dall'obbligo di lavoro notturno.

L'ORARIO DI LAVORO NEL COMPARTO DELLA SANITÀ

Orario di servizio

Per orario di servizio si intende il tempo giornaliero necessario per assicurare la fruizione dei servizi da parte degli utenti ed il funzionamento delle strutture e degli uffici.

Orario di lavoro

Si intende il periodo di tempo giornaliero, durante il quale ciascun dipendente assicura la presenza lavorativa, funzionale all'orario di Servizio e di apertura al pubblico .

Orario individuale di lavoro

In applicazione all'art.5 CCNL 2006/2009 e del Dlgs n. 66/2003, l'orario normale di lavoro è fissato in 36 ore settimanali. In assenza di disciplina contrattuale l'orario di lavoro è fissato in 40 ore settimanali.

La durata media dell'orario di lavoro settimanale non deve superare le 48 ore, compreso il lavoro straordinario.

L'orario di lavoro giornaliero non può superare le 12 ore consecutive di lavoro ogni 24 ore, a qualunque titolo effettuate, compreso lo straordinario. In assenza di disciplina contrattuale l'orario di lavoro nelle 24 ore non può comunque superare le 13 ore.

Pause. Se l'orario di lavoro supera le 6 ore consecutive deve essere consentito un intervallo per pausa, le cui modalità e durata sono stabilite dai CCNL; e comunque non inferiore a 10 minuti. La regolamentazione delle pause è demandata alla contrattazione decentrata.

Libera professione. Gli orari aggiuntivi per la libera professione di supporto ai medici, è ammesso nel rispetto del riposo settimanale e computate nel limite massimo di 48 ore settimanali.

L'orario di lavoro viene determinato sulla base dei seguenti criteri :

- Ottimizzazione, all'interno dei servizi/reparti, delle risorse umane assegnate.
- Miglioramento della qualità delle prestazioni.
- Ampliamento della fruibilità dei Servizi in favore dell'utenza ,particolarmente finalizzato alla eliminazione delle liste di attesa.
- Miglioramento dei rapporti funzionali con altre Strutture, Servizi ed altre Amministrazioni pubbliche.
- Erogazione dei servizi sanitari ed amministrativi nelle ore pomeridiane per l'esigenza dell'utenza.
- Utilizzazione in maniera programmata di tutti gli istituti che rendano concreta una gestione flessibile dell'organizzazione del lavoro e dei servizi, in funzione di un'organica distribuzione dei carichi di lavoro.

Riposo giornaliero e riposo settimanale

Ferma restando la durata normale dell'orario settimanale, il lavoratore ha diritto a undici ore di riposo consecutivo ogni ventiquattro ore.

Il riposo giornaliero deve essere fruito in modo consecutivo fatte salve le attività caratterizzate da periodi di lavoro frazionati durante la giornata o da regimi di reperibilità.

Ogni turno di lavoro deve rispettare il riposo giornaliero (11 ore di riposo nelle 24 ore tra un turno e l'altro) e il riposo settimanale (35 ore cioè 24 +11 perché un diritto – il riposo settimanale di 24 ore – non può assorbire un altro diritto – le 11 ore di riposo giornaliero).

A monte dei problemi della turnistica, c'è poi la definizione di orario di lavoro che richiede un chiarimento.

L'orario normalmente si distingue in teorico (es. 7-14), validato (es. 7-14,15 con 15 minuti di consegna o vestizione) ed effettuato (es. 6,53-7,17).

Ai fini del godimento delle pause e del riposo, dovrebbe essere considerato l'orario effettuato e non il teorico o il validato.

Per orario di lavoro, infatti, si intende *“qualsiasi periodo in cui il lavoratore sia al lavoro, a disposizione del datore di lavoro e nell'esercizio della sua attività o delle sue finzioni”* (comma 2 art. 1 D.Lgs 66/2003) ed è innegabile che la timbratura effettiva sia la dimostrazione che il dipendente si trovi nel luogo di lavoro.

La nostra opinione è che non sarebbe corretto prevedere lo stacco di 11 ore di riposo sull'orario teorico o validato. Tale questione non è di poco conto perché condiziona molto gli orari della turnistica.

La Circolare n. 8/2005 del Ministero del Lavoro stabilisce che le 24 ore di riferimento per le 11 ore di riposo si calcolano, a ritroso, dal momento di inizio dell'attività lavorativa nella giornata.

Pertanto, è illegittima la ripartizione della giornata 00.00-24.00 e, anche in dottrina, c'è un'ampia concordanza sulla sua definizione: *“L'arco temporale di 24 ore entro cui calcolare il riposo è da ritenersi necessariamente mobile, cioè da calcolare dall'ora di inizio della prestazione lavorativa”* In conseguenza di questa definizione, il riposo previsto dall'art. 7 del D.Lgs. 66/2003, assume in ultima analisi il carattere di un *“limite distanziale”* che serve a separare in modo congruo due periodi di lavoro, che possono svolgersi anche in due giorni diversi, al fine di permettere un adeguato recupero psico-fisico al lavoratore”.

Recuperi compensativi

L'attività prestata in giorno festivo infrasettimanale dà titolo, a richiesta del dipendente da effettuarsi entro trenta giorni, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario con la maggiorazione prevista per il lavoro straordinario festivo.

L'attività prestata in giorno feriale non lavorativo, a seguito di articolazione di lavoro su cinque giorni, dà titolo, a richiesta del dipendente, a equivalente riposo compensativo o alla corresponsione del compenso per lavoro straordinario non festivo.

Ai dipendenti che svolgono servizio durante la festività nazionale coincidente con la domenica spetta invece il riposo compensativo.

Eventuali differenze di orario (a debito) che raggiunga per tre mesi consecutivi sei ore complessive, determinate da posticipazioni non compensate e non compensabili nella stessa giornata, dovranno essere recuperate, previa autorizzazione del responsabile della struttura, di norma entro il mese successivo a quello in cui il debito è stato maturato (il quarto mese dopo i tre in cui si è accumulato il debito).

Eventuali differenze di orario (a credito del dipendente) determinate da anticipazioni o posticipazioni autorizzate, non compensate nella stessa giornata per motivi di servizio o di lavoro straordinario, potranno dar luogo, a richiesta dell'interessato:

- a permesso compensativo orario o giornaliero da concordarsi con il responsabile della struttura (recupero compensativo);
- essere accantonate nella banca delle ore
- al compenso per lavoro straordinario, se autorizzato e compatibilmente con il budget assegnato all'U.O. di appartenenza e nel rispetto delle ore individuali previste dal vigente C.C.N.L.

Molti accordi decentrati prevedono che in caso di motivate esigenze personali o familiari, dovrà essere presentato un dettagliato piano di recupero, concordato con il responsabile della struttura di appartenenza e secondo le esigenze del servizio.

Qualora l'interessato/a non proceda al recupero si procede alla relativa trattenuta delle ore non lavorate negli emolumenti mensili, fatta salva la comunicazione per i relativi provvedimenti disciplinari.

Reperibilità e riposo giornaliero

Il comma 4 dell'art. 41 del D.L. 112/2008, convertito dalla Legge 133/2008, ha introdotto una deroga sostanziale alla formulazione dell'articolo 7 del D.Lgs. 66/2003, per cui, di fatto, i regimi di reperibilità possono interrompere la continuità del riposo.

Quindi, le chiamate in reperibilità, che richiedono la presenza sul luogo di lavoro, possono interrompere la consecutività del riposo giornaliero.

Per contro, al fine di garantire il diritto alle 11 ore di riposo consecutivo ogni 24 ore, occorre ricordare che la reperibilità non è considerata orario di lavoro.

Bisogna allora distinguere tra reperibilità "passiva" (l'attesa a casa della chiama in servizio per cui è previsto il ristoro del disagio attraverso una apposita indennità) e "attiva" che ha luogo nel momento in cui la chiamata in servizio dà luogo a orario di lavoro effettivo (straordinario ai sensi del comma 9 del CCNL 2001).

Dunque solo la reperibilità attiva deve essere considerata orario di lavoro mentre il servizio di reperibilità non equivale all'effettiva prestazione lavorativa (Cass. N. 14288/2011, n. 27477/2008).

Occorre chiarire se la reperibilità attiva (la reperibilità passiva abbiamo detto che non è da considerarsi orario di lavoro e quindi le ore in tale regime non interrompono il riposo giornaliero di 11 ore) interrompe o sospende il riposo giornaliero.

Su tale tema non c'è giurisprudenza della Suprema Corte ma ci può aiutare la Corte d'Appello di Milano, con la sentenza n. 5864 del 3 ottobre 2011, che si è pronunciata sulla "reperibilità interna" con presenza nel luogo di lavoro.

Nella sentenza richiamata, la Corte, richiamando la giurisprudenza europea in tema di servizio di guardia dei lavoratori in servizio presso i centri sociali, precisa che i turni di reperibilità mensili, in aggiunta al turno di lavoro effettivo, spesso senza intervallo, viola le disposizioni del D.lgs. 66/2003 e le direttive comunitarie poste a garanzia della protezione effettiva della salute e della sicurezza dei lavoratori.

A nostro parere, dunque, i "regimi reperibilità" inseriti nell'attuale formulazione dell'art. 7 del D.lgs. 66/2003 devono intendersi di reperibilità passiva, mentre per la reperibilità "attiva", che è considerata orario di lavoro a tutti gli effetti, vale la tutela ivi prevista di fruizione delle 11 ore di riposo giornaliero consecutive tra un turno di lavoro e l'altro.

Nonostante, nelle prassi lavorative normali, avvenga molto frequentemente che la reperibilità attiva si sovrappone, o quasi con l'inizio del turno normale di lavoro, riteniamo che le ore di lavoro effettuate in reperibilità debbano essere immediatamente recuperate per arrivare almeno alle 11 ore senza impegni lavorativi.

Il contratto in questo caso non ci viene particolarmente in aiuto ma è molto importante agire sui turni di reperibilità, che sono materia interamente di contrattazione decentrata, al fine di evitare che la reperibilità sia conseguente all'orario di lavoro.

La reperibilità è un istituto che deve essere limitato ai soli periodi notturni e festivi, ma è troppo spesso utilizzato in modo inappropriato per la sciagurata falceria delle dotazioni organiche perpetrata dalle aziende sanitarie in questi anni di riduzione del finanziamento del SSN e rischia di creare i maggiori problemi per la applicazione della "norma sulle 11 ore" di riposo continuativo.

In base alla deroga, la cui legittimità andrebbe verificata presso le istituzioni europee, la chiamata in pronta disponibilità può "sospendere" senza annullare il periodo di 11 ore di riposo.

Secondo alcune interpretazioni, in caso di reperibilità iniziata alle ore 20 dopo uno "smonto" turno, in caso di chiamata notturna, per esempio di tre ore, il nostro riposo si dovrà protrarre per tre ore in più, quindi anziché alle 8 del mattino, se previsto dal piano di lavoro, si dovrà riprendere l'attività tre ore dopo.

Però, come abbiamo sufficientemente argomentato, noi riteniamo che una interruzione (o, per dirla con la norma, una "sospensione") del periodo di riposo ne dovrebbe determinare il completo azzeramento e non la semplice sospensione.

Nel concreto, per rendere la programmazione stabile e sostenibile, riteniamo che si potrebbe agire affinché nei servizi dove si effettua la reperibilità che lavorano almeno sulle 12 ore e ipotizzando che i turni pomeridiani inizino alle 14, si preveda che il reperibile sia quello che fa il turno del pomeriggio, facendogli fare il turno del mattino il giorno precedente.

Lavoro straordinario

Il lavoro straordinario non può essere considerato come fattore ordinario di programmazione del lavoro, ha carattere di eccezionalità, e se ne ricorre per rispondere ad effettive esigenze di servizio.

Il limite attuale fissato dalla contrattazione collettiva è di 180 ore; tale limite può essere superato per non più del 5% del personale e comunque non oltre le 250 ore.

In difetto di disciplina applicabile il limite è di 250 ore annuali, previo accordo tra datore di lavoro e lavoratore. Il lavoro straordinario deve essere computato a parte e compensato con le maggiorazioni retributive previste dai contratti collettivi di lavoro.

Banca delle ore

Il lavoratore può fruire delle prestazioni di lavoro straordinario o supplementare, in modo retribuito o come permessi compensativi.

Tali prestazioni possono essere compensate, a domanda del dipendente, con riposi sostitutivi da fruire, compatibilmente con le esigenze del servizio, entro il termine massimo di tre mesi.

Altrimenti il lavoratore può aderire alla banca delle ore e richiedere che le ore vengano accantonate, quindi scegliere che vengano retribuite o recuperate come permessi compensativi, escluse le maggiorazioni per lavoro straordinario che vanno invece retribuite il mese successivo alla prestazione lavorativa.

Se sceglie che vengano retribuite l'eventuale richiesta di pagamento, perché avvenga entro l'anno, deve essere inoltrata entro il 15 novembre dell'anno stesso.

Se sceglie di recuperarle devono essere fruite entro l'anno successivo a quello di maturazione; l'eventuale differimento del recupero, per esigenze organizzative e di servizio, viene concordato con il dipendente e il responsabile della struttura.

Riunioni e attività formative

E' considerato orario di lavoro a tutti gli effetti e come tale deve essere contabilizzato e programmato, l'orario svolto per partecipare a riunioni di servizio ed a corsi di formazione obbligatoria previsti dal piano formativo aziendale, anche finalizzati ad ottenere il numero dei crediti previsti.

Articolazione in turni

La definizione degli orari di lavoro delle Strutture dell'azienda, avvengono sulla base delle seguenti tipologie di articolazione :

- SU 3 TURNI (Ciclo continuo) per l'assistenza continua per 7 giorni.

NOTA BENE: l'articolazione dei turni può essere la più svariata e può essere diversa negli ospedali afferenti lo stesso territorio. Questo lavoro si è fatto riferimento ad un dei turni più diffusi e cioè al turno in quinta o in decima secondo schemi che non producano debito orario o orario eccedente il contrattuale.

L'orario di lavoro del personale che presta attività con orario di servizio nelle 24 ore è rigido e deve necessariamente rispettare l'articolazione dei turni mensili.

- SU 2 TURNI per l'assistenza nelle 12 ore o per l'utilizzo, nel periodo, di macchinari e strumentazioni che possono essere utilizzati nell'arco delle 12 ore su 6 giorni. L'orario di lavoro del personale turnista nelle 12 ore è rigido e si svolge secondo schemi che non producono debito orario o orario eccedente il contrattuale. Per il personale che presta attività con orario di servizio nelle 12 ore, la turnazione si sviluppa su 2 turni; nel caso in cui dalla programmazione mensile derivi un debito orario, questo dovrà essere compensato a cadenza trimestrale con turni programmati

Prestazione unica giornaliera

- Distribuita su 6 giorni settimanali a seconda delle esigenze della struttura organizzativa di appartenenza.
- Continuativa su 6 giorni settimanali o spezzata su 5 giorni.
- Per prestazione unica giornaliera con orario spezzato su 4 o 5 giorni si intende l'orario giornaliero che prevede un intervallo non retribuito (pausa pranzo) e lo svolgimento del servizio durante la fascia oraria antimeridiana e postmeridiana, così da prevedere una maggiore presenza del personale durante la fascia centrale lavorativa.

NOTA BENE. Anche in questo caso la distribuzione dell'orario è varia: può essere di carattere ciclico (su 5 giorni), oppure con un orario fisso settimanale - solitamente dalle 8 alle 14 - ma in questo caso sono sempre previsti dei rientri pomeridiani.

In molti luoghi di lavoro è contrattata una flessibilità sia in uscita che in entrata che varia tra i 10 e 15 minuti.

Sovrapposizione oraria

Si tratta della sovrapposizione per l'attività di cambio turno per i tempi di consegna e, laddove sono stati fatti accordi, per i tempi di vestizione e di svestizione.

Solitamente la sovrapposizione varia tra i 10 e i 20 minuti.

Ad esempio:

- mattino 6,50- 14,10
- pomeriggio 13,50-22,10
- notte dalle ore 21,50- 07,10 del giorno dopo

Matrice del turno

E' da precisare che le matrici di turno applicate sono molto diversificate

In molti casi l'orario di servizio nelle 24 ore viene strutturato di norma, fermo restando le risorse umane disponibili e le esigenze di servizio, rispettando la sequenza : mattina / pomeriggio / notte / smonto notte / riposo con articolazione oraria 7ore-8ore-9ore e programmazione trimestrale prevedendo il turno in 5° o il turno in 10°.

La programmazione del turno di lavoro

Il ciclo diurno naturalmente permette molto più facilmente la programmazione delle 36 ore settimanali, per i turni a ciclo continuo che sono quelli che danno più filo da torcere il calcolo in genere non è fatto settimanalmente, ma semmai mensilmente o annualmente, nel senso che con i turni classici capita di effettuare in alcune settimane più di 36 ore e in altre magari meno.

Questi turni a ciclo continuo quindi sulle 24 ore possono essere divisi secondo le modalità di progettazione in turni a schema variabile, e turni a ciclo ripetitivo.

Turni a schema variabile

Li distingue il continuo aggiornamento rispetto alla variazione delle situazioni sono più elastici ma più difficili.

Sarebbero probabilmente tra i migliori se si fosse in grado davvero di allocare le risorse sulla base del grado di dipendenza.

In realtà la grave carenza di organici richiede la continua revisione della programmazione.

Cioè logiche dell'emergenza più che di programmazione, che portano a svantaggi sia per l'organizzazione che per i lavoratori che devono continuamente modificare il proprio ritmo di vita.

Turni a ciclo ripetitivo fisso

Permettono una rotazione omogenea del personale su tutti i turni. Risparmio di tempo per la programmazione.

Ci sono delle regole per la loro compilazione, devono partire per esempio da matrici fisse

Esempio di matrice di turno a sette colonne:

Giorni	1	2	3	4	5	6	7
Op.1							
Op.2							
Op.2							
Op.3							
Op.4							

Si possono fare matrici a tre colonne o altro. Queste matrici consentono di programmare tutto lo sviluppo del turno.

Se si procede in ordine di lettura da sinistra a destra e dall'alto al basso con una logica sequenziale nella distribuzione dei giorni di lavoro e riposo e ci si accerta che l'ultima sequenza in fondo a destra possa continuare con la prima parte in alto a sinistra si ha: che la matrice del turno rappresenta la sequenza che il primo operatore deve svolgere e la sequenza di turno di ciascun operatore.

La matrice diventa quella di nascita di tutte le matrici del ciclo basta farla slittare in alto di una riga collocando la prima riga nel posto dell'ultima e si avrà una seconda matrice del ciclo e così per tutte le settimane di cui è composto il ciclo.

Fra le più usate sono le matrici a sette colonne cioè sulla settimana, le sequenze di questi turni durano tanti giorni quant'è il numero degli operatori moltiplicato per sette.

Esempio di turno a matrice 7

Giorni	1	2	3	4	5	6	7
Op.1	M	M	P	N	R	R	R
Op.2	M	P	N	R	R	R	M
Op.3	P	N	R	R	M	M	P
Op.4	N	R	R	M	M	P	N
Op.5	R	R	M	M	P	N	R
Op.6	R	M	M	P	N	R	R

Ogni operatore completa il turno in 7 giorni x 6 operatori = 42 gg

Il numero di ore settimanali come si vede è diverso a seconda del turno che cade in questa settimana, per cui il conto in questo caso va fatto dopo 42 giorni per vedere quanto hanno maturato in più o in meno.

Uno dei turni più diffusi è il turno in V magari con qualche modifica per i rientri.

Tale tipologia di turno è quella che non consente le 11 ore di riposo consecutivo, ore che però, in osservanza di quanto disposto dal decreto 66/2003 vengono recuperate subito dopo lo smonto notte in modo da garantire 35 ore consecutive di riposo e, in tal modo, rispettando la normativa.

Turno con una sequenza a matrice 1

Giorni	Lu	Ma	Me	Gi	Ve	Sa	Do	Settimana
Op.1	M	P	N	R	R	M	P	1
Op.2	N	R	R	M	P	N	R	2
Op.3	R	M	P	N	R	R	M	3
Op.4	P	N	R	R	M	P	N	4
Op.5	R	R	M	P	N	R	R	5

Il ciclo si conclude e ricomincia dopo 5 settimane.

Il primo operatore fa (e questo dipende anche da quanto dura la notte il pomeriggio o la mattina, mettiamo il caso 6-7-11) fa 37 ore

Il 2 ne fa 35

Il 3 = 30

Il 4 = 31

Il 5 = 24

Alla fine delle cinque settimane dovrebbero avere fatto tutti 157 ore, siccome però il mese è in generale di 4 settimane e qualcosa il conto totale va fatto annuale.

Sulla programmazione annuale per effettuare le ore annue che questo turno non consente vanno fatti degli aggiustamenti con rientri programmati nel giorno libero oppure cosa preferita dal personale, ma a me non piace la mattina della notte (mediamente non più di due al mese che diverranno parte del turno.)

Esempio:

Giorni	Lu	Ma	Me	Gi	Ve	Sa	Do	Settimana
Op.1	M	P	N	R	R	M	P	1
Op.2	N	R	R	M	P	N	R	2
Op.3	R	M	P	M/N	R	R	M	3
Op.4	P	N	R	R	M	P	N	4
Op.5	R	M	M	P	N	R	R	5

LAVORO A TURNI E PENSIONE

Per tutelare i lavoratori impiegati in attività particolarmente faticose e pesanti il decreto legislativo 67/2011 ha introdotto, dal 1° gennaio 2008, una disciplina che consente di anticipare l'età pensionabile che è stata mantenuta, seppur con alcune modifiche, dalla Legge Fornero del 2011.

Destinatari

La normativa di favore è attivabile dai soli lavoratori dipendenti (sia del settore privato che del pubblico impiego) che abbiano svolto nell'arco della propria vita lavorativa talune attività individuate nell'articolo 1 del Dlgs 67/2011.

Le attività in questione sono riconducibili alle seguenti quattro macro-categorie:

- Lavoratori impegnati in mansioni particolarmente usuranti di cui all'articolo 2 del decreto del ministero del lavoro del 19 Maggio 1999.
- Si tratta dei lavoratori adibiti a lavori svolti in galleria, cava o miniera; i lavori ad alte temperature; i lavori in cassoni ad aria compressa; le attività per l'asportazione dell'

- amianto; le attività di lavorazione del vetro cavo; i lavori nella catena di montaggio; lavori svolti dai palombari; lavori espletati in spazi ristretti.
- c) Lavoratori notturni come definiti e ripartiti ai soli fini del dlgs 67/2011 nelle seguenti categorie:
- 1) lavoratori a turni che prestano la loro attività nel periodo notturno per almeno 6 ore per un numero minimo di giorni lavorativi all'anno non inferiore a 64;
 - 2) lavoratori che prestano la loro attività per almeno 3 ore nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo.
- d) i lavoratori alle dipendenze di imprese per le quali operano le voci di tariffa per l'assicurazione contro gli infortuni sul lavoro indicati nell'elenco n. 1 contenuto nell'allegato 1 allo stesso dlgs 67/2011, cui si applicano i criteri per l'organizzazione del lavoro previsti dall'articolo 2100 del cc, impegnati all'interno di un processo produttivo in serie, contraddistinto da un rimo determinato da misurazione di tempi di produzione con mansioni organizzate in sequenze di postazioni, che svolgano attività caratterizzate dalla ripetizione costante dello stesso ciclo lavorativo su parti staccate di un prodotto finale, che si sostano a flusso continuo o a scatti con cadenze brevi determinate dall'organizzazione del lavoro o della tecnologia, con esclusione degli addetti a lavorazioni collaterali a linee di produzione, alla manutenzione, al rifornimento materiali, ad attività di regolazione o controllo computerizzato delle linee di produzione e al controllo qualità.
- e) i conducenti di veicoli, di capienza complessiva non inferiore a 9 posti, adibiti a servizio pubblico di trasporto collettivo.

Il periodo minimo di attività

Per godere dei benefici è richiesta anche una ulteriore condizione: le attività sopra citate devono essere state svolte per almeno 7 anni, compreso l'anno di maturazione dei requisiti, negli ultimi dieci anni di attività lavorativa per le pensioni che vengono liquidate fino al 31 Dicembre 2017; per le pensioni aventi decorrenza dal 1° Gennaio 2018 tali attività devono essere state svolte invece per almeno la metà della vita lavorativa complessiva.

L'Età Pensionabile nei lavori usuranti

Il beneficio per questi lavoratori consiste nella possibilità di andare in pensione con il vecchio sistema delle quote se più favorevole rispetto alle regole di pensionamento introdotte con la Riforma Fornero.

Nello specifico gli usuranti possono andare in pensione, dal 1° gennaio 2016, con una anzianità contributiva minima di 35 anni, una età minima pari a 61 anni e 7 mesi ed il contestuale perfezionamento del quorum 97,6.

Lavoratori Notturni

I requisiti sopra indicati si applicano con riferimento anche ai lavoratori notturni che svolgono attività lavorativa per almeno 3 ore (nell'intervallo ricompreso tra la mezzanotte e le cinque) nell'intero anno lavorativo; oppure per almeno 6 ore (sempre nell'intervallo ricompreso tra la mezzanotte e le cinque) per almeno 78 giorni l'anno.

Se il lavoro notturno è svolto per meno di 78 giorni l'anno, i valori di età e di quota pensionistica sono aumentati di due anni se il lavoro notturno annuo è stato svolto per un numero di giorni lavorativi da 64 a 71 e di un anno se le giornate annue in cui si è svolto il lavoro notturno sono state da 72 a 77.

La Decorrenza

L'articolo 24, comma 17-bis del Dl 201/2011 ha previsto che per i soggetti che maturano i requisiti per il pensionamento in base alla disciplina appena esposta continuano a trovare applicazione la disciplina delle cd. finestre mobili di cui al Dl 78/2010. Pertanto dopo il perfezionamento dei

requisiti anagrafici e contributivi è necessario attendere un ulteriore lasso di tempo (pari a 12 mesi) per la percezione del primo rateo.

Contributi misti

Il beneficio per gli usuranti, come detto, riguarda solo i lavoratori dipendenti. Tuttavia la domanda intesa ad ottenere il riconoscimento dello svolgimento di lavori particolarmente faticosi e pesanti può essere presentata anche da lavoratori dipendenti che raggiungono il requisito contributivo minimo cumulando la contribuzione versata in una delle Gestioni Speciali dei lavoratori autonomi (es. commercianti o artigiani).

In tal caso i requisiti anagrafici ed il quorum sono innalzati rispettivamente di un anno ciascuno e la decorrenza della pensione avviene trascorsi 18 mesi dal perfezionamento dei requisiti. In quanto la liquidazione della prestazione avviene a carico delle gestioni speciali.

Riassumendo i requisiti per l'accesso alla pensione per i lavoratori in parola sono, pertanto, i seguenti:

Tabella Lavori usuranti e notturni con più di 77 notti lavorate l'anno

Anno	Età	Contributi	Quota
2013-2015	61 anni e 3 mesi	35	97.3
2016-2018	61 anni e 7 mesi	35	97.6
Dal 2019	62 anni	35	98
Dal 2021	62 anni e 3 mesi	35	98.3

Finestra 12 mesi

Nota. Con almeno 3 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque per periodi di lavoro di durata pari all'intero anno lavorativo; oppure con almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per almeno 78 giorni l'anno.

Tabella Lavoratori notturni da 72 a 77 notti lavorate l'anno

Anno	Età	Contributi	Quota
2013-2015	62 anni e 3 mesi	35	98.3
2016-2018	62 anni e 7 mesi	35	98.6
Dal 2019	63 anni	35	100
Dal 2021	63 anni e 3 mesi	35	100.3

Finestra 12 mesi

Nota. Almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per un periodo ricompreso tra i 72 e i 77 giorni l'anno.

Tabella Lavoratori notturni da 64 a 71 notti durante l'anno

Anno	Età	Contributi	Quota
2013-2015	63 anni e 3 mesi	35	99.3
2016-2018	63 anni e 7 mesi	35	99.6
Dal 2019	64 anni	35	100
Dal 2021	64 anni e 3 mesi	35	100.3

Finestra 12 mesi

Nota. Almeno 6 ore lavorate nell'intervallo tra la mezzanotte e le cinque del mattino per un periodo ricompreso tra i 64 e i 71 giorni l'anno.

Tabella le alternative

Pensione anticipata	-41 anni e 10 mesi se donna -42 anni e 10 mesi se uomo I contributi indipendentemente dall'età anagrafica
Pensione vecchiaia	-66 anni e 7 mesi se lavoratori pubblici -65 anni e 7 mesi lavoratori privati

Tutti i requisiti sono soggetti agli adeguamenti alla speranza di vita e, pertanto, come si evince dalle tabelle sono destinati a crescere ulteriormente dal 2019 in poi.

Le Alternative

Come accennato resta comunque aperta la possibilità di ottenere, se più favorevole, la pensione con i requisiti previsti dalla Riforma Fornero.

In particolare con la pensione anticipata (41 anni e 10 mesi di contributi, 42 anni e 10 mesi di contributi gli uomini indipendentemente dall'età anagrafica) o con la pensione di vecchiaia a 66 anni e 7 mesi di età (65 anni e 7 mesi le lavoratrici dipendenti del settore privato) unitamente a 20 anni di contributi.

La Domanda per accedere ai benefici per i lavori usuranti

Per l'accesso al beneficio gli interessati devono presentare una apposita domanda alla sede INPS entro il 1° Marzo dell'anno in cui si maturano i requisiti agevolati volta ad ottenere il riconoscimento di lavoro usurante.

La domanda in parola non è da confondere con la domanda di pensione che sarà presentata solo in un momento successivo, previa comunicazione di accoglimento della domanda di accertamento di aver svolto lavoro usurante.

La presentazione della domanda oltre i termini sopra indicati comporta, in caso di accertamento positivo dei requisiti, il differimento del diritto alla decorrenza da uno a tre mesi a seconda dei mesi di ritardo.

Nello specifico il differimento è pari:

1. ad un mese, per un ritardo della presentazione massimo di un mese;
2. a due mesi, per un ritardo della presentazione superiore ad un mese ed inferiore a tre mesi;
3. a tre mesi per un ritardo della presentazione pari o superiore a tre mesi.

La possibilità di fruire dei benefici in parola dipende inoltre dalle coperture finanziarie che sono state messe a disposizione dal Dlgs 67/2011 di anno in anno.

Entro il 30 Ottobre di ogni anno l'Inps quindi comunicherà:

- a) l'accoglimento della domanda, con indicazione della prima decorrenza utile della pensione, qualora sia accertato il possesso dei requisiti relativi allo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti e sia verificata la sussistenza della relativa copertura finanziaria;
- b) l'accertamento del possesso dei requisiti dello svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti, con differimento della decorrenza della pensione in ragione

dell'insufficiente copertura finanziaria; in tal caso, la prima data utile per l'accesso alla pensione verrà indicata con successiva comunicazione in esito al monitoraggio delle risorse;

- c) il rigetto della domanda, qualora sia accertato il mancato possesso dei requisiti sullo svolgimento delle lavorazioni particolarmente faticose e pesanti.

L'INDENNITÀ APE (COSIDDETTA APE SOCIAL)

L'APE sociale è un'indennità che viene corrisposta fino al conseguimento dei requisiti pensionistici, in favore di soggetti che si trovino in particolari condizioni.

L'importo dell'indennità è erogato dallo Stato e non dalle banche.

In questo caso si tratta di una misura sperimentale: dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2018.

Chi può chiedere l'APE sociale

Possono presentare domanda per ottenere l'APE sociale coloro che sono in possesso dei seguenti requisiti:

- 1) età anagrafica di 63 anni
- 2) lavoratori dipendenti che al momento della decorrenza dell'APE sociale, che svolgono attività lavorative "gravose" da almeno 6 (sei) anni in via continuativa, per le quali è richiesto un impegno tale da rendere particolarmente difficoltoso e rischioso il loro svolgimento e siano in possesso di un'anzianità contributiva di almeno 36 (trentasei) anni

Le attività lavorative che rientrano nel punto 2) sono elencate in una tabella allegata alla legge e sono:

- professioni sanitarie infermieristiche ed ostetriche ospedaliere e con lavoro organizzato in turni
- addetti all'assistenza personale di persone in condizioni di non autosufficienza

Casi di esclusione dall'APE

Il riconoscimento dell'APE è esclusa nei casi di:

1. mancata cessazione dell'attività lavorativa
2. titolarità di un trattamento pensionistico diretto
3. soggetti beneficiari di trattamento di sostegno al reddito connessi allo stato di disoccupazione involontaria
4. soggetti titolari dell'assegno di disoccupazione (ASDI)
5. soggetti che beneficiano di indennizzo per cessata attività commerciale
6. raggiungimento dei requisiti per il pensionamento anticipato

Ape social e Quota 41 per chi assiste un familiare disabile entro il 1° grado (punto 3)

La legge di Stabilità ha incluso anche questa categoria di lavoratori tra quelli che potranno usufruire dell'APE social a partire da 63 anni o la pensione anticipata "Quota 41", con 41 anni di contributi a prescindere dell'età anagrafica, se si è svolto almeno 12 mesi.

La misura prevede che dal 1° maggio 2017, i lavoratori che assistono almeno da sei mesi il coniuge o un parente entro il 1° grado di parentela convivente, figlio, genitore) affetto da una disabilità grave, potrà andare in pensione optando per due alternative:

- L'ape social

oppure

- la pensione anticipata.

Possano usufruire di questa agevolazione sia i lavoratori dipendenti del settore privato e del pubblico impiego, sia i lavoratori autonomi iscritti alla gestione separata dell'Inps, che si occupano delle cure almeno da 6 mesi i soggetti conviventi con grave disabilità.

Si definisce grave disabilità persone con handicap la cui la minorazione, abbia ridotto l'autonomia personale, tale da rendere necessario l'assistenza continua e permanente.

Potranno usufruire di tale agevolazione i lavoratori che si trovano in questa condizione a partire dal 1 maggio 2017 fino al 31 dicembre 2018.

I lavoratori potranno scegliere tra l'APE Social o la Quota 41.

L'APE social si ottiene al raggiungimento dei 63° anno di età unitamente al possesso di almeno 30 anni di contributi.

Pensione anticipata "Quota 41", si ottiene sempre dal 1° maggio 2017, con il possesso di 41 anni di contributi indipendentemente dell'età anagrafica, ma bisogna aver svolto almeno 12 mesi di lavoro effettivo prima del 19° anno di età.

La pensione "Quota 41" è strutturale e non ha scadenza come l'Ape Social.

La documentazione per dimostrare la disabilità dell'assistito, dovrebbe essere disponibile a marzo, con l'uscita del decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri.

L'indennità

L'indennità APE - compatibile con la percezione di redditi da lavoro dipendente o parasubordinato nel limite di 8.000 euro annui e dei redditi derivanti dal lavoro autonomo nel limite di 4.800 euro annui – è pari all'importo della rata mensile della pensione calcolata al momento della cessazione della prestazione ma non può, in ogni caso, superare l'importo massimo mensile di 1.500 euro; non è soggetta a rivalutazione ed è erogata per 12 mesi.

Sarà possibile, per coloro che hanno diritto all'APE sociale, ottenere un importo della prestazione più elevato (ovviamente se l'importo della pensione maturata lo consente) ed in questo caso, mentre fino a 1.500 euro mensili non vi sarà alcuna restituzione dell'APE sociale, per la quota eccedente i 1.500 euro mensili si calcoleranno gli interessi e la polizza assicurativa come per l'APE volontaria.

