

Rischio di esposizione a temperatura elevata nei locali di lavoro



Nazionale, 16/07/2020

Con l'ingresso della stagione estiva si ripresenta il problema delle temperature elevate e degli effetti negativi sulle condizioni di lavoro (colpi di calore, problemi cardiocircolatori, perdita di lucidità ecc.); il livello di rischio diventa ancora più elevato a causa dell'utilizzo di dispositivi per la protezione delle vie respiratorie dal rischio di contagio da Covid 19 (vedere lettera specifica sul tema).

Il testo unico sulla salute e la sicurezza del lavoro (d.lgs. 81/08) prevede l'obbligo per il datore di lavoro di garantire una temperatura " adeguata" nei locali di lavoro per il comfort termico dei lavoratori (art. 63-64; allegato 4: *La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano durante il tempo di lavoro, tenuto conto dei metodi di lavoro applicati e degli sforzi fisici imposti ai lavoratori*).

Con questa nota (ed i facsimile di lettere allegate) vogliamo fornirvi degli strumenti operativi, per costringere il datore di lavoro ad adottare misure di prevenzione per il rischio da "stress-termico"; la nostra azione, per essere più efficace, si deve muovere a due livelli:

1. Azione "tecnico-legale": sfruttare gli obblighi previsti dal d.lgs. 81/08 per fare pressione

sull'azienda e sugli istituti preposti alla vigilanza sulla salute e sulla sicurezza nei luoghi di lavoro; attraverso segnalazioni, istruttorie e denunce.

2.Azione sindacale: utilizzare gli strumenti rivendicativi in nostro possesso; scioperi, volantini, assemblee e tutte le iniziative utili.

1. Azione "tecnico - legale"

Nel caso in cui nei luoghi di lavoro siano presenti condizioni microclimatiche (temperatura e umidità) che provocano forte disagio e malessere tra i lavoratori (anche in assenza di dati oggettivi di misurazione dei parametri), consigliamo di agire nel modo seguente:

A) Inviare una lettera al datore di lavoro -Rspp- medico competente (vedere fac-simile lettera "stress termico" in allegato) per richiedere sia un incontro urgente (per discutere del problema) che, al contempo, l'applicazione immediata, ai sensi degli articoli di legge sopracitati (art 63-64 e allegato 4 dlgs 81/08), di misure organizzative efficaci come ad esempio: **distribuzione di acqua e sali minerali, pause aggiuntive, riduzione dei ritmi di lavoro, modifiche dell'orario di lavoro (lavoro in orari meno caldi) ecc.** Nella lettera conviene specificare anche la richiesta della definizione di un programma per l'attuazione di misure strutturali per garantire il miglioramento del microclima (impianti di climatizzazione ecc.) e di sistemi di monitoraggio costante del microclima (temperatura - umidità) nei luoghi di lavoro.

B) Nella lettera "stress termico" al datore di lavoro bisogna specificare che, in caso di mancata applicazione immediata delle misure di prevenzione organizzative richieste, si procederà alla denuncia della situazione di rischio agli organi di vigilanza territoriali (Asl) ed all'interruzione dell'attività di lavoro per la tutela della salute dei lavoratori (ai sensi dell'art. 44 d.lgs. 81/08).

C) Nel caso di esito negativo della richiesta si può procedere sia all'interruzione dell'attività lavorativa (tramite la proclamazione di uno sciopero) che alla denuncia agli organi di vigilanza (Asl); si può valutare anche l'invio della denuncia all'Asl in contemporanea alla lettera all'azienda, senza attendere, quindi, l'esito della richiesta fatta al datore di lavoro.

D. Poiché la condizione di stress termico viene ulteriormente peggiorata dall'utilizzo dei dispositivi per la protezione delle vie respiratorie dal contagio da Covid (filtranti respiratori, ad es. FFP2, e mascherine chirurgiche), conviene scrivere una lettera specifica agli organi di vigilanza (Prefetto, Asl, NAS ecc.) per richiedere un intervento urgente in azienda (vedere fac-simile lettera "dpi- pause" per il recupero psicofisico in allegato).

2.Azione sindacale

A fronte di una situazione di invivibilità degli ambienti di lavoro, in questo caso per le elevate temperature, lo sciopero è lo strumento più immediato, efficace e tutelato che

lavoratrici e lavoratori hanno a disposizione.

Tra i motivi dello sciopero e della denuncia dobbiamo quindi rivendicare: il diritto dei lavoratori di interrompere la loro attività in caso di pericolo grave (art 44 d.lgs. 81/08: *"il lavoratore che, in caso di pericolo grave ed immediato e che non può? essere evitato, si allontana dal posto di lavoro o da una zona pericolosa, non può? subire pregiudizio alcuno...").*

Consigliamo l'utilizzo dello strumento "sciopero", in associazione al diritto previsto dall'art 44 del d.lgs. 81/08, perché riteniamo che il concetto di "pericolo grave ed immediato", come motivazione per un'interruzione del lavoro, può risultare di dubbia interpretazione, in caso di temperatura elevata, rispetto a situazioni d'emergenza inequivocabili (incendio, rischio chimico ecc.).

Importante: le azioni sui 2 piani, sindacale e tecnico- legale, vanno affrontati con il supporto della struttura Usb territoriale e, se necessario, del "Gruppo- osservatorio" Lavoro in Sicurezza Usb nazionale.

Nota operativa Lavoro in Sicurezza USB -09/07/2020

"Gruppo- osservatorio" Lavoro in Sicurezza Usb nazionale

In allegato

-Facsimile lettera per l'azienda sul rischio da " stress termico"

- Facsimile lettera per Organi di vigilanza su " dpi- pause"peril recupero psicofisico