**Nota operativa Lavoro in Sicurezza USB LP del 01/07/2019:**

 **Rischio di esposizione a temperatura elevata nei locali di lavoro**

**Premessa**

Con l’ingresso della stagione estiva si ripresenta il problema delle temperature estremamente elevate, con il peggioramento delle condizioni climatiche in cui i lavoratori sono costretti a operare. Colpi di calore, eventi cardiocircolatori e perdita di lucidità, soprattutto durante lavorazioni pericolose, si traducono in effetti anche fatali per operai, banchisti e tecnici.

Il testo unico sulla salute e la sicurezza del lavoro (dlgs 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).*

Nonostante l’aumento delle temperature, come riflesso dell’innalzamento climatico del pianeta, sia un dato di fatto, la messa in sicurezza e il rispetto delle condizioni ambientali salubri nei luoghi di lavoro, per le aziende è un costo e viene di fatto trattato come un problema di carattere secondario.

Le aziende infatti si muovono interpretando a loro vantaggio il dlgs 81/08 e limitando le attività degli RLS.

**La nostra azione si deve sempre muovere su due piani:**

1. **Piano Sindacale**: utilizzare gli strumenti rivendicativi in nostro possesso; scioperi, volantinaggi, assemblee e tutte le iniziative utili.
2. **Piano " tecnico-legale":** sfruttare gli obblighi previsti dal dlgs 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.

**1 Piano Sindacale**

**A fronte di una situazione d’invivibilità degli ambienti di lavoro, in questo caso per le elevate temperature, lo sciopero è lo strumento più immediato, efficace e tutelato che i lavoratori hanno a disposizione.**

**Lo sciopero non è vincolato dall’azione e dal giudizio degli RLS, ma è un diritto in capo ai lavoratori e ai loro rappresentanti sindacali.** L’astensione dal lavoro ha la doppia funzione di mettere subito in sicurezza i lavoratori e di presentare delle rivendicazioni immediate (come, ad esempio l'introduzione di pause aggiuntive , adeguamenti di orario di lavoro , vestiario, distribuzione acqua etc) e di medio periodo (investimenti per impianti di climatizzazione).

**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 dlgs 81/08: "*Il lavoratore che, in caso di pericolo grave e 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 dlgs 81/08, perché riteniamo che il concetto di "pericolo per grave e 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).

Anche per questo attraverso lo sciopero poniamo l’accento sul diritto a fermare il lavoro e la produzione per salvaguardare le nostre vite

**2. Piano " tecnico - legale"**

**Procedura operativa per prevenire l'esposizione a rischio di " stress termico" (temperatura e/o umidità elevata) da avviare contemporaneamente alle sopracitate azioni di carattere sindacale.**

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 e medico competente) 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 dlgs81/08), 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) e**cc. 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 comunicazione 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) e all'interruzione dell'attività di lavoro per la tutela della salute dei lavoratori (ai sensi dell'art. 44 dlgs 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) Primo soccorso: in caso di "malore “di un lavoratore bisogna attivare subito la procedura di primo soccorso sia con la richiesta d'intervento della struttura di sorveglianza sanitaria interna all'azienda che, se necessario, con la richiesta di un'ambulanza. Importante: verificare che questi eventi (malore ecc.) siano registrati dall'azienda come " stress termico"(da caldo).

F) Richiesta del Documento di Valutazione dei Rischi (DVR): richiedere il DVR e verificare se, e come, è stato affrontato il rischio da "stress termico (temperature elevate o basse; caldo o freddo) e le misure di prevenzione- protezione previste per la tutela della salute dei lavoratori. In caso di esito negativo della verifica sul DVR (mancata valutazione, o valutazione non adeguata, del rischio " stress termico") fare una richiesta specifica al datore di lavoro di valutazione corretta del rischio è di attuazione delle misure di prevenzione adeguate.

**Importante: le azioni sui 2 piani, sindacale e tecnico- legale, vanno affrontati con l’ausilio della struttura territoriale, dell’ufficio legale di riferimento e del Gruppo Lavoro in Sicurezza (lavoroinsicurezza@usb.it).**

**01/07/2019**

**Lavoro in Sicurezza USB Lavoro Privato**