Scheda tecnica di lettura del protocollo sulle condizioni climatiche estreme negli ambienti di lavoro

1. Quadro generale e principi ispiratori

Il protocollo nasce per dare una risposta concreta e strutturata all'impatto sempre più evidente del cambiamento climatico sulle attività produttive. Non si limita a fornire linee guida di emergenza, ma intende introdurre un modello stabile di prevenzione e gestione del rischio climatico nei luoghi di lavoro, integrando la sostenibilità ambientale con la tutela della salute e la necessità di continuità produttiva. Il cambiamento climatico viene affrontato come un elemento centrale che modifica le condizioni operative e richiede nuove strategie organizzative.

2. Ambito di applicazione

Le misure previste si applicano a tutte le lavoratrici e i lavoratori, siano essi impiegati in attività all'aperto o in ambienti chiusi caratterizzati da condizioni microclimatiche sfavorevoli. Il protocollo estende la propria tutela anche agli studenti coinvolti in percorsi formativi e alle altre figure assimilabili, garantendo una protezione ampia e trasversale. Questo approccio garantisce che nessuna situazione lavorativa, potenzialmente esposta ai rischi legati alle condizioni climatiche estreme, venga esclusa dal sistema di prevenzione.

3. Valutazione dei rischi e aggiornamento del DVR

Il protocollo introduce l'obbligo di integrare formalmente il rischio climatico nella valutazione dei rischi aziendali, come previsto dalla normativa in materia di salute e sicurezza sul lavoro. In particolare, ogni azienda è tenuta ad aggiornare il Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) ogniqualvolta cambino le condizioni operative o siano previste situazioni climatiche critiche, con riferimento specifico agli effetti delle temperature estreme e del microclima. Questo comporta una valutazione dinamica e aggiornata, che richiede attenzione costante e capacità di adattamento.

4. Monitoraggio meteorologico e attivazione delle misure

La gestione del rischio climatico passa attraverso un monitoraggio continuo delle condizioni meteorologiche, basato su fonti ufficiali e strumenti aggiornati. I datori di lavoro devono fare riferimento, in particolare, ai bollettini ufficiali del Ministero della Salute e ad altri strumenti attendibili per ricevere segnalazioni tempestive su ondate di calore o altri eventi estremi. In presenza di allerte, è previsto l'obbligo di attivare immediatamente tutte le misure preventive e protettive già individuate nel DVR e negli accordi aziendali.

5. Prevenzione, informazione e formazione

Un pilastro fondamentale del protocollo è la promozione di percorsi strutturati di informazione e formazione rivolti a tutti i lavoratori e alle loro rappresentanze. L'azienda è tenuta a garantire che ciascun lavoratore sia consapevole dei rischi specifici derivanti dalle

condizioni climatiche, delle misure adottate e delle procedure operative da seguire in caso di emergenza. La formazione deve essere periodica, aggiornata e specifica rispetto al tipo di mansioni svolte e alle caratteristiche del contesto lavorativo.

6. Sorveglianza sanitaria

La sorveglianza sanitaria assume un ruolo centrale nella prevenzione degli effetti negativi delle condizioni climatiche estreme sulla salute. Il medico competente collabora nella valutazione dell'idoneità lavorativa, tenendo conto dell'esposizione a temperature elevate o ad altri fattori di rischio microclimatico. Particolare attenzione viene riservata ai soggetti più vulnerabili, che devono essere identificati e protetti attraverso misure individuali e collettive, con una sorveglianza che si aggiorna in funzione delle condizioni reali.

7. Organizzazione dei turni e degli orari di lavoro

Il protocollo prevede la possibilità di rimodulare turni e orari di lavoro, al fine di evitare che le attività più esposte si svolgano nelle fasce orarie di massimo rischio, come le ore centrali delle giornate particolarmente calde. Questa flessibilità organizzativa consente di adattare la produttività alle condizioni ambientali, riducendo il rischio di infortuni e malesseri, e favorendo una gestione più intelligente e resiliente delle risorse umane.

8. Dispositivi di protezione individuale e abbigliamento idoneo

L'adozione di dispositivi di protezione individuale (DPI) e di abbigliamento adeguato alle condizioni climatiche rappresenta una componente indispensabile della strategia di prevenzione. La scelta e l'utilizzo dei DPI devono essere calibrati in base alle specifiche esigenze del contesto operativo, con particolare attenzione agli ambienti outdoor e agli spazi chiusi privi di adeguati sistemi di climatizzazione.

9. Ammortizzatori sociali e misure di sostegno

Il protocollo disciplina l'utilizzo agevolato degli ammortizzatori sociali, come la Cassa Integrazione Guadagni Ordinaria (CIGO) e il CISOA, nei casi in cui l'attività lavorativa venga sospesa o ridotta per effetto di condizioni climatiche estreme. Si prevede inoltre che i periodi di sospensione dovuti a eventi oggettivamente non evitabili non vengano computati ai fini del limite massimo di durata della cassa integrazione, offrendo così una tutela efficace sia per i lavoratori sia per le aziende colpite da fenomeni climatici avversi.

10. Tavoli contrattuali e accordi a livello nazionale, territoriale e aziendale

Il protocollo promuove la creazione di tavoli di confronto tra le parti sociali – datoriali e sindacali – a livello nazionale, territoriale e aziendale, con l'obiettivo di definire e adattare le misure di prevenzione alle diverse specificità settoriali e aziendali. Le soluzioni individuate potranno essere recepite nei contratti collettivi di lavoro e costituire modelli di riferimento flessibili e aggiornabili, in grado di rispondere alle evoluzioni del contesto climatico e produttivo.

11. Premialità e incentivi INAIL

Per le imprese che applicano con efficacia le misure previste dal protocollo, sono previsti criteri di premialità riconosciuti dall'INAIL, sotto forma di strumenti di incentivazione in materia di salute e sicurezza, secondo quanto stabilito dalla normativa vigente. Tali premi vengono assegnati senza alcun incremento della spesa pubblica, incentivando le aziende a investire concretamente nella sicurezza climatica.

12. Supporto istituzionale e copertura normativa

Le parti firmatarie chiedono che il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali recepisca formalmente il protocollo e ne favorisca l'attuazione tramite l'adozione di misure normative specifiche. È inoltre previsto che ordinanze e protocolli attuativi siano riconosciuti come strumenti di giustificazione per le imprese, ad esempio in caso di ritardi produttivi derivanti da eventi climatici eccezionali, garantendo così un quadro di certezza giuridica per tutti gli operatori coinvolti.

13. Verifica, aggiornamento e gruppi di lavoro

Il protocollo prevede incontri periodici tra le parti, almeno ogni sei mesi dalla sottoscrizione, per monitorare e valutare l'efficacia delle misure adottate e per aggiornare il documento alla luce delle nuove esigenze o delle evoluzioni normative. È possibile istituire gruppi di lavoro specifici a livello territoriale o settoriale, coinvolgendo le autorità sanitarie locali e gli altri soggetti istituzionali, con l'obiettivo di garantire un monitoraggio costante e la massima efficacia delle strategie di prevenzione e protezione.