



Ufficio sindacale

Federazione Impiegati Operai Metallurgici nazionale

Corso Trieste, 36 - 00198 Roma
tel. +39 06 85262312-319-321 - fax +39 06 85303079
www.fiom-cgil.it - email: protocollo@fiom.cgil.it



PROTOCOLLO: MM/II/2017/1201

OGGETTO: ALTE TEMPERATURE - SUPERCALDO

Roma, 23 maggio 2017

**Alle Fiom regionali e territoriali
con preghiera di trasmettere a Rsu,
Rls, Rlst**

Alla segreteria-apparato

Come ogni anno, nelle prossime settimane si determineranno, secondo le previsioni meteo, condizioni climatiche caratterizzate da alte temperature che proseguiranno, salvo brevi interruzioni, per tutto il mese di giugno e luglio. Questa situazione straordinaria, caratterizzata da un eccessivo calore nei luoghi di lavoro, in quanto aggiunge al calore prodotto dalle macchine anche l'alta temperatura esterna, un tempo era di natura eccezionale e di breve periodo, mentre oggi tende a prolungarsi per più settimane, a causa dei cambiamenti climatici causati dall'eccessivo riscaldamento dell'atmosfera per la notevole quantità di CO2 emessa e di conseguenza deve essere affrontata con le direzioni aziendali per tempo e adeguatamente.

È opportuno e urgente che che gli Rls gli Rlst, le Rsu chiedano alle direzioni aziendali l'immediata apertura del confronto per valutare correttamente il rischio derivante dal calore eccessivo individuando nel contempo gli interventi più adeguati da realizzare.

Per questo motivo ripubblico la nota fatta nel maggio 2016, aggiornandola e arricchendola con le indicazioni che provengono dall'INAIL che sono anche molto tecniche ma ci aiutano meglio a capire l'entità del rischio.

Il Titolo VIII del Dlgs. 81/08 tratta i criteri per la valutazione obbligatoria, da parte del datore di lavoro, dei rischi derivanti da tutti gli agenti fisici presenti, tra i quali anche quelli derivanti dalle condizioni microclimatiche degli ambienti di lavoro. Inoltre il Titolo II sempre del Dlgs 81 impone che i luoghi di lavoro siano conformi ai requisiti indicati nell'allegato IV del medesimo decreto, il quale al punto 1.9 fornisce delle indicazioni sulla qualità di alcuni parametri microclimatici.

Le condizioni microclimatiche sono un fattore determinante per la salubrità degli ambienti lavorativi perché determinano o no il benessere dei lavoratori.

L'organismo umano può essere paragonato ad una macchina termica alimentata da combustibili sotto forma di alimenti che vengono trasformati parte in lavoro (10-20%) parte in calore (80-90%). Ne consegue che il lavoratore per essere in grado di mantenere costante la sua temperatura interna deve poter dissipare il calore metabolico prodotto in eccesso nell'ambiente.

Quindi per mantenere la condizione di equilibrio stabile è necessario che il Bilancio Termico sia nullo, cioè la quantità di calore prodotta e assunta dall'organismo deve essere uguale a quella dissipata. Questi scambi termici tra l'uomo/lavoratore e l'ambiente hanno lo scopo di mantenere la temperatura interna dell'organismo intorno ai 37° C e avvengono attraverso varie modalità di cui la più importante è l'evaporazione. Il documento, a cui si devono attenere le imprese per la

valutazione del comfort microclimatico dei lavoratori in ambienti moderati è la norma UNI EN ISO 7730.

Un ambiente di lavoro dal punto di vista del microclima può essere considerato **moderato** o **severo**.

Un ambiente di lavoro si considera "moderato" quando non esistono esigenze produttive particolari che vincolano talmente i principali parametri microclimatici (umidità, temperatura radiante, velocità dell'aria...) tali da impedire il raggiungimento del comfort.

Per ambienti "severi" si intendono quelli aventi caratteristiche produttive (forni, acciaierie, lavori all'aperto ...) che determinano parametri microclimatici stressanti.

Nella formulazione del bilancio termico che deve essere effettuata da un tecnico competente intervengono parametri che si suddividono in due gruppi:

- fattori oggettivi ambientali (temperatura, umidità, velocità dell'aria, temperatura radiante),
- fattori legati all'individuo (calore di origine metabolica, temperatura cutanea, emissione di sudore, abbigliamento, dimensione corporea).

Le condizioni di benessere microclimatiche sono quelle per le quali il corpo umano fa intervenire i propri sistemi di auto- termoregolazione con un minimo sforzo per mantenere costante il proprio equilibrio con l'ambiente.

In attività lavorative ordinarie le condizioni di benessere si hanno per:

- temperature estive di 24/26° C,
- umidità relativa 45/55%,
- velocità dell'aria 0,10/0,15 m/s

Quando le condizioni microclimatiche diventano sfavorevoli e cioè c'è un aumento della temperatura mediamente di 5 gradi rispetto ai 26 ottimali il sistema di termoregolazione del corpo umano mette in atto opportuni meccanismi di difesa che determinano l'aumento delle dimensioni dei vasi sanguigni con conseguente variazione del flusso sanguigno dalla parte centrale del corpo verso la periferia.

Questa situazione può causare lo stress da calore che comporta alle lavoratrici e ai lavoratori colpiti diversi malesseri quali: collassi, tachicardia, aumento della pressione sanguigna, cefalea, edemi agli arti inferiori, vertigini, svenimenti, crampi da calore ai polpacci, alle braccia, addome e schiena, sfinimento da calore.

È necessario che non solo gli RIs, gli Rlst ma tutte le Rsu/Rsa diano informazione della prevedibile situazione che si potrebbe determinare all'insieme dei lavoratori chiedendo di essere informati in tempo dei possibili malesseri.

L'urgenza della apertura del confronto con le direzioni aziendali per attuare le indicazioni che vengono dagli SPISAL delle ASL a fronte di queste condizioni meteorologiche non deve essere rinviato.

All'incontro devono essere presenti sia il Rspg che il medico competente per la necessaria sorveglianza sanitaria che si rendesse necessaria per i lavoratori colpiti dallo stress calorico come il capo del personale e il capo della produzione, per verificare prioritariamente se è stata realizzata una buona progettazione dei locali lavorativi in termini di isolamento, ventilazione, raffreddamento, condizionamento.

Se si accertasse che ciò non è stato realizzato chiedere che si realizzino nelle successive settimane gli interventi più urgenti o perlomeno si realizzino misure tecniche localizzate (aperture di finestre e porte, condizionatori e ventilatori a ogni postazione lavorativa), che si dia l'informazione più appropriata ai lavoratori e che si identifichino le misure che saranno previste nel piano di gestione del rischio.

L'incontro deve essere preceduto dalla valutazione del rischio per ciascun reparto, prioritariamente selezionando le aree di lavoro più calde e determinando il livello di dispendio calorico di ciascun lavoratore coinvolto, poi mappando le aree selezionate in base alla misurazione dei parametri quali l'umidità relativa, misurata con l'igrometro di cui l'azienda deve dotarsi insieme al termometro e la velocità dell'aria, per ogni ora durante tutto il turno.

La valutazione del rischio deve essere poi ripetuta per tutte le postazioni tenendo conto del dispendio energetico di ciascun lavoratore a secondo dell'attività che svolge, del calore prodotto dalla macchina a cui è addetto, dell'isolamento termico determinato dal vestiario indossato, soprattutto se c'è l'obbligo di indossare indumenti protettivi che ostacolano l'evaporazione del sudore.

Se il risultato della valutazione del rischio è alto cioè è in fascia gialla o rossa devono essere messi in atto i correttivi più idonei.

Tra gli strumenti più idonei per ridurre il rischio si devono prevedere:

- la riduzione del dispendio energetico di ciascun lavoratore diminuendo il carico di lavoro fisico;
- la disponibilità di una adeguata quantità (240 ml) di acqua fresca ogni 20 minuti predisposta vicino alla postazione lavorativa;
- predisposizione di una zona di riposo condizionata o perlomeno areata e ventilata per consentire una adeguata dispersione di calore accumulata da ciascun lavoratore;
- aumento del numero e della durata delle pause oltre quelle contrattate.

Nell'eventualità che l'azienda rifiuti di incontrarsi o di procedere nella direzione delineata, non attivando l'insieme delle azioni necessarie per prevenire lo stress da calore, ricordiamo che in base alla legge delega 123/07 sulla Tutela della salute e del Dlgs 81/08 a fronte della situazione di rischio non solo deve attivare la denuncia al Servizio di Prevenzione della ASL ma gli RIs e gli RIsst possono dare comunicazione a tutti i lavoratori interessati di sospendere immediatamente l'attività e l'azienda è obbligata comunque a erogare la retribuzione come espressamente previsto dall'articolo 1206 del Codice Civile.

P. LA FIOM NAZIONALE – UFFICIO SAS

Maurizio Marcelli