

**AUDIZIONE PRESSO LA COMMISSIONE XI (LAVORO PUBBLICO E PRIVATO) DELLA CAMERA DEI DEPUTATI RELATIVA AL DECRETO-LEGGE 28 LUGLIO 2023, N. 98. “MISURE URGENTI IN MATERIA DI TUTELA DEI LAVORATORI IN CASO DI EMERGENZA CLIMATICA E DI TERMINI DI VERSAMENTO”.**

**MEMORIA DELLA UIL**

Il Decreto in esame, oggi in corso di conversione, è stato emanato sulla scorta dell'emergenza climatica dovuta alle forti ondate di calore registrate nello scorso mese di luglio, e protrattesi, purtroppo, per buona parte del mese di agosto, con l'obiettivo di ridurre i rischi lavorativi da esposizione ad alte temperature negli ambienti di lavoro.

In particolare, con i primi tre articoli, dei cinque che rappresentano l'intero provvedimento, il legislatore è intervenuto immediatamente, con gli artt. 1 e 2, sulle misure di integrazione salariale in caso di sospensione o riduzione dell'orario di lavoro mentre, con l'art. 3, ha definito il percorso necessario per l'adozione di linee guida e procedure, concordate tra le parti sociali, in materia di misure di contenimento dei rischi legati alle emergenze climatiche.

Per quanto riguarda le misure di rafforzamento degli interventi di integrazione salariale ordinaria (Cigo, Assegno di integrazione salariale e Cisoa) sono condivisibili le misure volte all'estensione delle causali per eventi oggettivamente non evitabili (Eone) ai settori edili ed a quello lapideo, come pure quelle volte a rendere più flessibile l'utilizzo della Cisoa per intemperie stagionali.

Si tratta comunque di un intervento in deroga, adottato in via transitoria fino al 31 dicembre prossimo e, come recita il testo dello stesso Decreto, *“nelle more della definizione di nuove misure emergenziali”*.

Una disponibilità ed un percorso che apprezziamo, la cui concreta realizzazione deve però prevedere un confronto con le parti sociali che va avviato celermente, in parallelo con le previsioni del Def e in prospettiva della definitiva messa a regime delle misure con la prossima Legge di Bilancio, anche al fine di rendere questa misura - ad oggi straordinaria - strutturale.

La norma correttamente individua i settori che tradizionalmente sono, più di altri, soggetti nel periodo estivo ad una prolungata esposizione alle alte temperature, ma riteniamo auspicabile che, nel corso del confronto, si possano verificare estensioni del campo di applicazione del Decreto anche ad altre attività ad oggi prive di interventi di integrazione salariale a partire da quella dei c.d. “rider”.

Categorie di lavoratori e lavoratrici non subordinati che, per la particolare mansione svolta, spesso operano esposti a condizioni metereologiche avverse, al pari di colleghi e colleghe con contratti di lavoro subordinati, e per i quali quindi è doveroso prevedere misure di tutela sia in termini economici che di salvaguardia della salute e della sicurezza.

Allo stesso tempo questo tipo di impostazione nell'utilizzo delle integrazioni salariali va esteso e più dettagliatamente disciplinato anche ad altre emergenze climatiche (Decreto Alluvioni).

È senza dubbio positivo, e va pertanto mantenuto, l'obiettivo del legislatore di definire uno strumento flessibile e per certi versi “automatico” e che, proprio in virtù della inevitabilità dell'evento, non gravi sui periodi di integrazione salariale complessivamente concedibili, non ne aumenti il costo e non pregiudichi i diritti ad altre prestazioni per lavoratrici e lavoratori.

Con il Decreto in esame si rende il ricorso alle integrazioni salariali più semplice e meno costoso per incentivarne l'utilizzo da parte dei datori di lavoro e delle imprese nelle particolari condizioni climatiche che abbiamo già sperimentato nei due mesi appena trascorsi.

Resta però fermo il fatto che il ricorso alle integrazioni salariali, laddove possibile, è comunque una scelta volontaria del singolo datore di lavoro ed è pertanto necessario disciplinare anche le fattispecie per le quali si possa disporre l'obbligo di interrompere le attività lavorative qualora, per particolari e difficili condizioni climatiche, dovute anche – ma non solo - alle alte temperature (registrate o percepite), venga gravemente compromessa la salute e la sicurezza delle lavoratrici e dei lavoratori, qualora non si proceda con revisione delle mansioni, dell'organizzazione del lavoro e/o dei turni.

Oltre alla nostra richiesta, quindi, di emanare una misura strutturale che istituisca l'obbligatorietà in capo alle aziende di interrompere le attività lavorative dove si superino i 32/33 gradi centigradi e, in generale, in presenza di gravi e comprovate condizioni climatiche, riteniamo sia necessaria una campagna di comunicazione e informazione efficace sul tema, destinata in particolare ai datori/trici di lavoro, sugli strumenti di intervento che possono essere utilizzati in questa fase, come quelli poc'anzi descritti e sui quali il Decreto legge ha apportato le doverose modifiche e integrazioni (CIGO, CISOA) ma anche la cassa integrazione, gli assegni dei Fondi Bilaterali presso INPS o alternativi, la rimodulazione dell'organizzazione lavorativa e la consegna di DPI idonei, compresi l'acqua, la crema solare, i sali minerali.

La campagna comunicativa, insieme alle circolari già emanate dagli Enti preposti come INAIL, INPS e INL, e recanti indicazioni chiare sul tema, dovrebbe, altresì, incentivare i datori/trici di lavoro ad effettuare, attraverso i loro medici competenti, una sorveglianza sanitaria attenta alle condizioni di salute di base delle lavoratrici e lavoratori, in particolare per le categorie più "fragili" e per quelle che svolgono attività pesanti, che potrebbero veder aggravate velocemente e con grandi rischi, patologie già esistenti. Nell'ambito della sorveglianza sanitaria, devono essere considerati,

inoltre, fattori di rischio l'età, il genere, lavoratrici in stato di gravidanza, la provenienza da altri paesi, la tipologia contrattuale.

Entrando nel merito dell'articolo 3 del Decreto legge e rileggendolo anche a seguito delle modificazioni apportate dal Senato della Repubblica nell'iter di conversione in Legge del medesimo Decreto (modifiche trasmesse dal Presidente del Senato della Repubblica il 4 agosto 2023), riteniamo che tale provvedimento, in linea generale, non introduca alcun concreto miglioramento se non quello di favorire e assicurare la convocazione delle parti sociali al fine di sottoscrivere apposite intese per adottare linee guida e procedure concordate a tutela della salute e sicurezza dei lavoratori che sono esposti alle emergenze climatiche.

Riterremo, invece, più efficace, l'ipotesi di emanare una misura che preveda l'istituzione di appositi Comitati, a livello nazionale, regionale, territoriale - sul modello di quelli anti-contagio previsti durante il periodo pandemico - in grado di affrontare ai diversi livelli il tema dell'emergenza climatica. In primis, i Comitati potrebbero definire i criteri per la previsione delle situazioni climatiche critiche auspicabilmente ricorrendo all'utilizzo del sistema WORKCLIMATE, messo a punto dall'INAIL e il cui impiego è stato a più riprese consigliato in recenti circolari dell'INL ma anche nel nostro ultimo incontro con il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, lo scorso 25 luglio.

I Comitati, poi, potranno essere costituiti anche a livello aziendale prevedendo la partecipazione dei principali "attori" del sistema di prevenzione in azienda, a partire dal Datore di lavoro, il RSPP, il Medico competente, il Responsabile dei lavoratori per la sicurezza, etc.

In questi Comitati dovranno essere valutate prioritariamente:

- le azioni informative e formative da realizzare;
- le possibili modifiche della organizzazione del lavoro;
- le modalità per la interruzione delle attività durante le ore più calde riprogrammando l'attività stessa ove possibile in altri orari;

- la programmazione di cambi mansione e riduzione delle esposizioni al calore per le persone lavoratrici “fragili”;
- i DPI e il vestiario idoneo da utilizzare in situazioni di alte temperature;
- la messa a disposizione di acqua e liquidi per reintegrare i minerali e le vitamine per tutte le persone lavoratrici interessate.

E così come ben disciplinato dal D. Lgs 81/2008, dal confronto tra gli attori della prevenzione nell’ambito del Comitato, dovranno essere aggiornati immediatamente i Documenti di Valutazione del Rischio Aziendali che dovranno includere tutti i rischi per la salute e sicurezza, anche in relazione a quanto disposto dall’articolo 180 in materia di microclima.

Ci sono poi questioni, come la mancanza di una banca dati ed un sistema di registrazione degli infortuni determinati dalle alte temperature che a nostro avviso è utile costruire, per meglio orientare azioni concrete di prevenzione e protezione.

Infine, riteniamo auspicabile dare mandato alla Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro, nell’ambito delle sue attività, e così come esplicitato all’art. 6, comma 8, lettera del a) del D. Lgs 81/2008 di «esaminare i problemi applicativi della normativa di salute e sicurezza sul lavoro e formulare proposte per lo sviluppo e il perfezionamento della legislazione vigente» anche in merito al tema delle emergenze climatiche.

Roma 5 Settembre 2023