



Ordine dei Dottori Commercialisti e degli Esperti Contabili per la circoscrizione del Tribunale di Pisa

EMERGENZA CLIMATICA:

gestione del lavoro subordinato nell'estate 2024

Commissione per il Lavoro e
la Previdenza

Consigliere Delegato
Rag. Rita Doccini

Presidente
Dott. Massimiliano Dell'Unto

Segretario
Dott. Andrea Ruglioni

Componenti
Dott. ssa Tatiana Buti
Dott.ssa Laura Falorni
Dott.ssa Laura Lupi
Dott. Gianni Pierotti
Dott. Nicola Rossi
Dott. Luca Ruberti
Dott. Massimo Vento

Sede
Piazza Vittorio Emanuele II, 2
56127 Pisa

Telefono
050 – 503318

@-mail
segreteria@odcecpisa.it

Le ordinanze del presidente della Giunta Regionale della Regione Toscana n.1 del 11/07/2024 e n.2 del 18/07/2024 impongono una maggiore attenzione alla gestione dei lavoratori subordinati nelle casistiche in cui l'emergenza climatica è costituita dalle "elevate temperature". L'impatto delle suddette ordinanze in termini di obbligo di sospensione dell'attività lavorativa si affianca alla già presente problematica di sicurezza sul luogo di lavoro ed amplia le dinamiche di organizzazione aziendale e budget del personale.

La Commissione ha voluto in questo lavoro fornire un veloce e sintetico vademecum per la gestione del lavoro subordinato in condizioni di "elevate temperature" secondo quella che è la normativa emergenziale ad oggi in vigore:

- 1) Il microclima in ambiente di lavoro**
- 2) INAIL: numero di pubblica utilità, decalogo e workclimate.it**
- 3) Sospensione/Riduzione dell'attività per "elevate temperature"**
- 4) L'accesso agli ammortizzatori sociali in caso di sospensione/riduzione dell'attività**
- 5) Come le temperature elevate possono cambiare orario di lavoro e durata dei contratti**
- 6) La gestione del microclima sul lavoro come elemento ESG**

Il microclima in ambiente di lavoro

Tra gli adempimenti obbligatori previsti dal D.Lgs. 81/2008 è già presente la valutazione del microclima e della temperatura nell'ambiente di lavoro. Al di fuori di situazioni emergenziali, il datore di lavoro è chiamato sempre ad analizzare l'esposizione del lavoratore al microclima di un ambiente per individuare ed implementare le misure di prevenzione e protezione adeguate a ridurre il rischio. Rischio identificato come "fisico" e quindi trattato nel Titolo VIII del D.lgs. 81/2008. Nella valutazione del microclima, cioè nella valutazione del complesso di parametri fisici e individuali che determinano il benessere termico dell'operatore, il datore di lavoro collabora con il medico competente, con l'RSPP e con l'RLS/RLST per rilevare gli indici sintetici e confrontarli con gli standard di riferimento. L'emergere di un eventuale rischio per i lavoratori comporterà l'individuazione delle misure di eliminazione dello stesso. Oltre alla corretta informazione e formazione dei lavoratori, fra le misure necessarie possono esserci anche la sospensione e/o riduzione dell'attività lavorativa.

INAIL: numero di pubblica utilità, decalogo e workclimate.it

L'INAIL per i mesi estivi del 2024 fornisce due servizi di informazione sul tema delle "elevate temperature" rinforzando l'impegno già profuso nel 2023 in quanto è oggettivo che il fenomeno climatico estremo di questo periodo comporta una maggior esposizione dei lavoratori al rischio di infortuni sul lavoro.

Numero di pubblica utilità "1500",

attivo fino al 20.09.2024, operativo dal lunedì al venerdì, dalle ore 9 alle 18

Collaborando con il Ministero della Salute nella campagna "Proteggiamoci dal caldo", l'INAIL ha permesso l'estensione del servizio telefonico anche a lavoratori e datori di lavoro fornendo informazioni specifiche anche sul "rischio caldo" nei luoghi di lavoro.

Progetto Workclimate, screening dello stress termico nei luoghi di lavoro

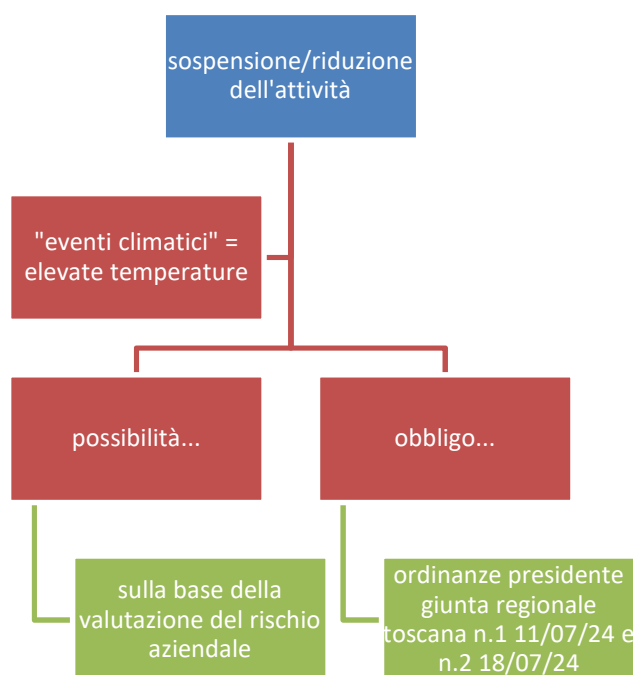
Sul sito web <https://www.workclimate.it/> il progetto ha permesso di rendere disponibile un sistema di previsione dello stress da calore per lo screening dei rischi professionali utile a datori di lavoro, lavoratori e responsabili per la salute sicurezza aziendali.

Sulla web app sono disponibili mappe di previsione calibrate sui profili dei lavoratori e sugli scenari di esposizione; vengono altresì fornite linee guida per la gestione del rischio caldo e segnalate iniziative e proposte per la tutela degli operatori esposti a stress termico.

Decalogo 2024 e Vademecum 2023

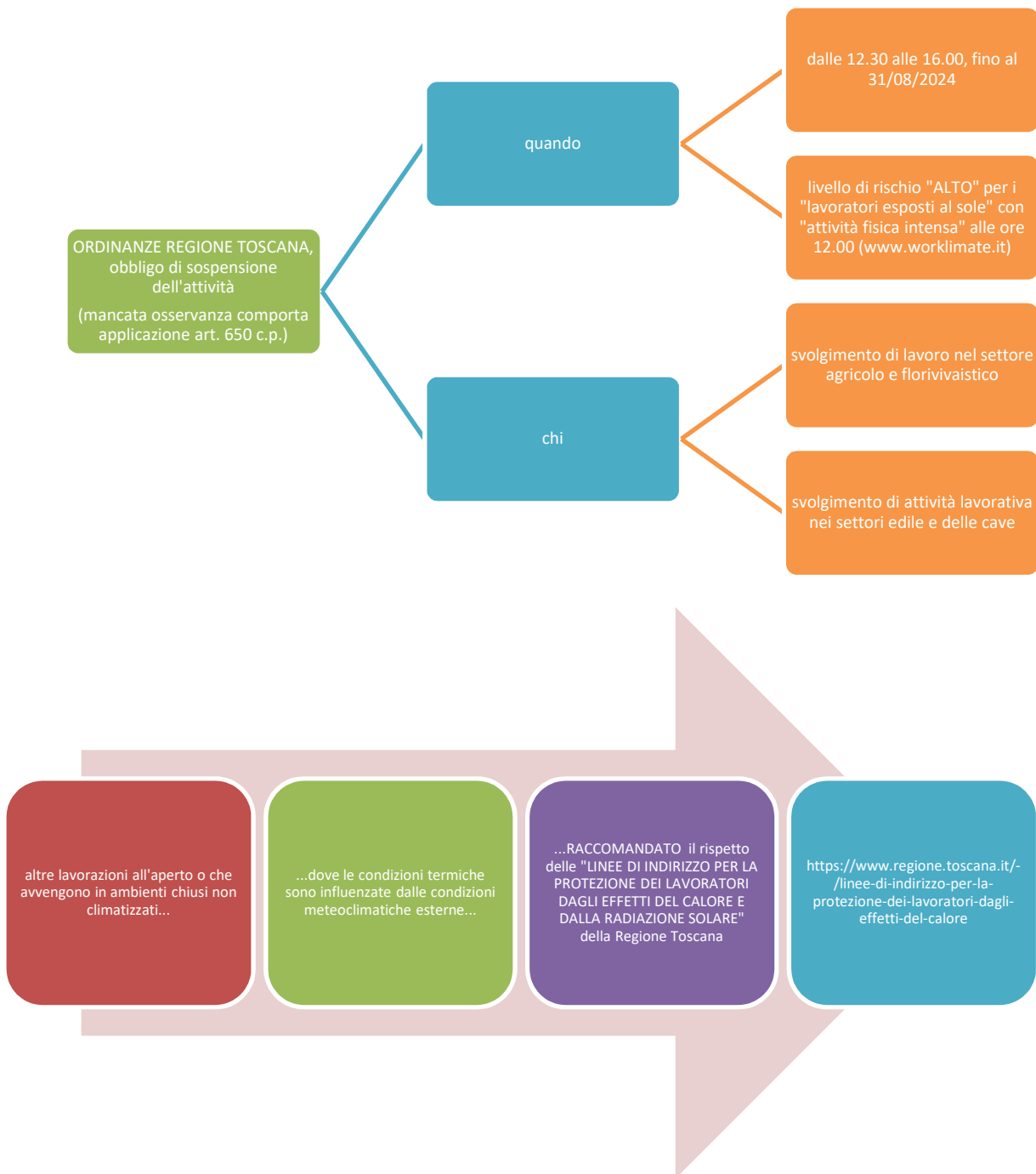
L'opera di capillare informativa dei rischi connessi alle elevate temperature sul luogo di lavoro iniziata dal Ministero competente nel 2023 con il suo vademecum (<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/emergenza-caldo-al-lavoro-su-gestione-integrata-degli-interventi#>) prosegue nel 2024 con il decalogo dell'INAIL (<https://www.workclimate.it/materiale-informativo/>) che individua come misure di prevenzione delle patologie da calore gli interventi di informazione, formazione e organizzazione dell'attività.

Sospensione/Riduzione dell'attività per "elevate temperature"



Riprendendo i documenti di prassi dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro (nota 5056 del 13/07/2023 e n. 5291 del 21/07/2023) ricordiamo che il potere di interrompere l'attività lavorativa oltre ad esser in capo al datore di

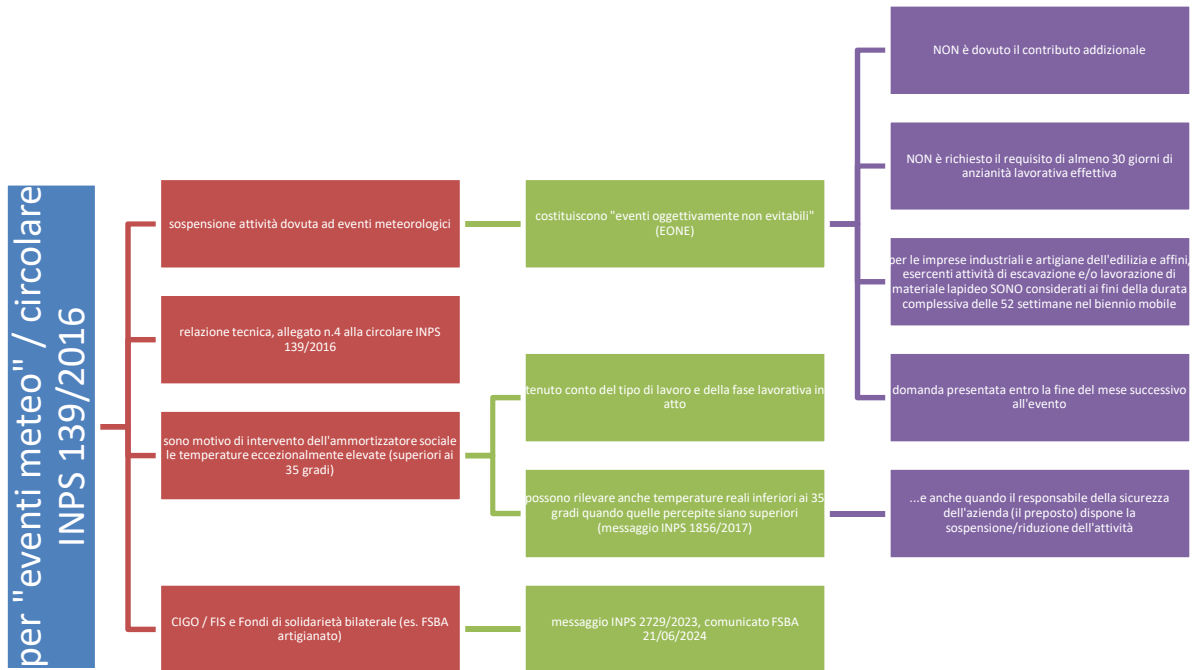
lavoro spetta anche all'eventuale "preposto" responsabile della sicurezza dell'azienda che ha quindi un dovere esplicito di valutare la concreta necessità di interruzione, anche temporanea, e di segnalare tempestivamente ai ruoli apicali le condizioni di pericolo rilevate.



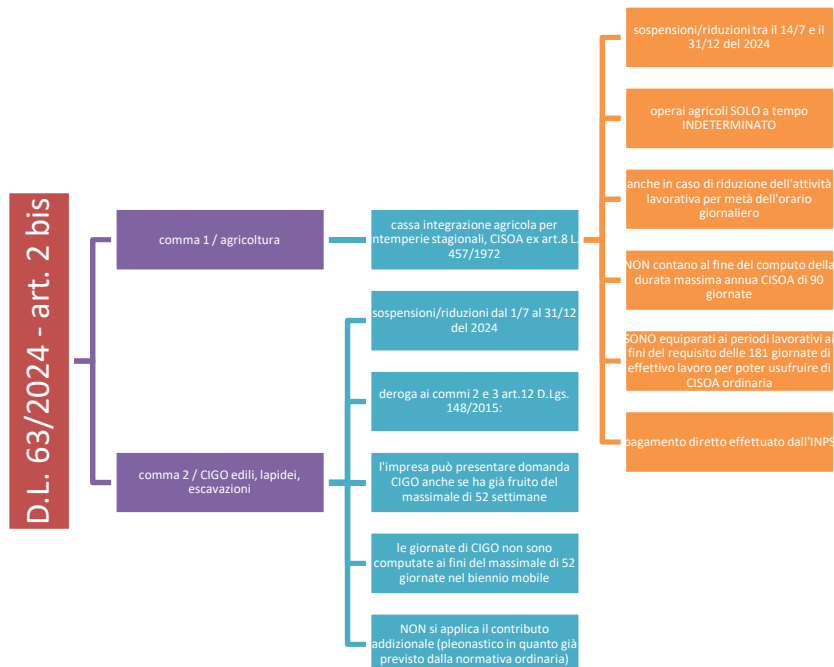
L'accesso agli ammortizzatori sociali in caso di sospensione/riduzione dell'attività

La sospensione e/o riduzione dell'attività per la presenza di elevate temperature sul luogo di lavoro è un obbligo per garantire il rispetto delle condizioni di salute e sicurezza dei lavoratori ma pone un problema di tutela economica degli stessi e di mantenimento della forza lavoro per le imprese. La principale soluzione è costituita dal ricorso agli ammortizzatori sociali che consentano al lavoratore di integrare la retribuzione delle ore non lavorate con l'indennità garantita dall'INPS conservando il posto di lavoro.

L'emergenza climatica abbiamo detto in premessa è un elemento strutturale della valutazione dei rischi per i lavoratori, specialmente nell'accezione di stress termico, e quindi anche gli ammortizzatori sociali hanno una **regolamentazione ordinaria** del fenomeno.



Nel 2023 e adesso nel 2024, assistiamo anche a **interventi emergenziali che cercano di migliorare lo strumento ordinario** per renderlo coerente con la specifica problematica temporanea delle elevate temperature estive.



In attesa di eventuali documenti di prassi INPS, è possibile far riferimento alla circolare 73 del 03/08/2023 che illustrava l'applicazione delle norme emergenziali contenute nel D.L. n.98 del 28/07/2023 e di fatto riproposte in maniera identica oggi nel D.L. n.63 del 15/05/2024.

Come le temperature elevate possono cambiare orario di lavoro e durata dei contratti

Prima dell'accesso agli ammortizzatori sociali, il Ministero del Lavoro nel suo vademecum del 2023 (<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/emergenza-caldo-al-lavoro-su-gestione-integrata-degli-interventi>) consiglia la **variazione dell'orario di lavoro**: "evitare il più possibile le lavorazioni durante le ore di maggior caldo, anticipando, ad esempio inizio dell'orario di lavoro alla mattina presto e prolungandolo nelle ore serali".

Qualora l'organizzazione aziendale e soprattutto la regolamentazione delle attività rumorose (es. del Comune ove è ubicato il luogo di lavoro o anche del condominio in cui è prestato il lavoro) lo permette, il **datore di lavoro può esercitare unilateralmente il proprio potere di variazione della distribuzione dell'orario lavorativo giornaliero**. Il datore di lavoro, infatti, salva la presenza di diversi accordi individuali o collettivi, ha il diritto di organizzare l'attività lavorativa secondo le necessità produttive rispettando anche le misure di prevenzione del rischio di stress termico. Nel caso di **dipendenti con orario full time** (Cassazione, n.31349 del 03/11/2021) la modifica potrà essere unilaterale anche se sarà opportuna una adeguata comunicazione al lavoratore per garantire tempestiva informativa sulle variazioni apportate e la loro motivazione. Nel caso di dipendenti con orario part time prevale invece la garanzia di questi allo svolgimento di un'eventuale altra attività lavorativa o ad altro diverso utilizzo del tempo residuo giornaliero; il datore di lavoro dovrà pertanto necessariamente trovare un accordo con il lavoratore per collocare la sua attività in ore meno calde. In mancanza di accordo condiviso, residua la possibilità di accesso agli ammortizzatori sociali come sopra descritti.

Un elemento importante che nel D.L. n.63 del 15/05/2024 è stato dimenticato rispetto alla gestione di altre emergenze (vedi il D.L. n.61/2023 per gli eventi alluvionali del maggio 2023) riguarda la **durata dei contratti a tempo determinato**.

In assenza di disposizioni specifiche per la contingente situazione emergenziale, la sospensione/riduzione dell'attività lavorativa per le elevate temperature sul luogo di lavoro causando di fatto un rallentamento nei tempi del processo produttivo può configurare causa di proroga del contratto a tempo determinato oltre i dodici mesi c.d. "acausali". Ricordiamo che dal maggio 2023, la nuova formulazione dell'art.19 del D.Lgs. n.81/2015 consente la stipula di contratti a termine per un periodo massimo di dodici mesi senza alcuna necessità di indicare le ragioni dell'apposizione del termine stesso. L'utilizzo dello stesso contratto per un **periodo superiore ai dodici mesi, e comunque entro il limite massimo di ventiquattro**, diviene possibile se sono previsti casi dalla contrattazione collettiva oppure, in assenza di questi e fino al 31/12/2024, **individuando "esigenze di natura tecnica, organizzativa o produttiva"**.

La gestione del microclima sul lavoro come elemento ESG

Concludiamo il presente contributo con una nota non utile alla gestione contingente dell'emergenza di questi mesi, ma alla riflessione sul fatto che ormai dal 2022 (26/07/2022 primo comunicato congiunto INPS/INAIL sul rischio per i lavoratori delle temperature elevate nel periodo estivo) è costante il rischio di un microclima insalubre per la popolazione aziendale nel periodo estivo. In questi tre anni la normativa è intervenuta in una logica di problem solving considerando gli eventi climatici episodici; la realtà fattuale dimostra però il consolidarsi di una tendenza che deve esser gestita in ambito strettamente tecnico per quanto concerne gli obblighi di salute e sicurezza sul luogo di lavoro ma che può esser inquadrata anche in ottica strategica fornendo al datore di lavoro quanto necessario per prevenirla in maniera strutturale in un sistema di welfare aziendale capace di anticipare la normativa spot e di trovare posto nella rendicontazione di sostenibilità.

Pisa, 23/07/2024

La Commissione Lavoro e Previdenza