

TROPPO FREDDO, TROPPO CALDO CHE FARE?

In questo periodo ricevo spesso telefonate da parte di delegati, lavoratori e RLS che lamentano la presenza nei loro luoghi di lavoro di condizioni climatiche tutt'altro che confortevoli a causa del freddo, così come d'estate il problema è l'alta temperatura.

La prima domanda che mi viene fatta è: a chi scrivere? Premesso che si fa sempre bene a scrivere all'azienda (datore di lavoro, RSPP ed eventualmente medico competente) segnalando i motivi per cui si verificano condizioni giudicate inadeguate affinché siano predisposti gli interventi necessari a modificare strutturalmente la situazione. Eventualmente di fronte all'inerzia dell'azienda se si è certi della violazione alle norme all'ASL di competenza.

Premesso che l'allegato 4 del D.Lgs. 81/08 recita:

1.9 Microclima

1.9.1. Aerazione dei luoghi di lavoro chiusi

1.9.1.1. Nei luoghi di lavoro chiusi, è necessario far sì che tenendo conto dei metodi di lavoro e degli sforzi fisici ai quali sono sottoposti i lavoratori, essi dispongano di aria salubre in quantità sufficiente anche ottenuta con impianti di aerazione.

1.9.1.2. Se viene utilizzato un impianto di aerazione, esso deve essere sempre mantenuto funzionante. Ogni eventuale guasto deve essere segnalato da un sistema di controllo, quando ciò è necessario per salvaguardare la salute dei lavoratori.

1.9.1.3. Se sono utilizzati impianti di condizionamento dell'aria o di ventilazione meccanica, essi devono funzionare in modo che i lavoratori non siano esposti a correnti d'aria fastidiosa.

1.9.1.4. Gli stessi impianti devono essere periodicamente sottoposti a controlli, manutenzione, pulizia e sanificazione per la tutela della salute dei lavoratori.

1.9.1.5. Qualsiasi sedimento o sporcizia che potrebbe comportare un pericolo immediato per la salute dei lavoratori dovuto all'inquinamento dell'aria respirata deve essere eliminato rapidamente.

1.9.2. Temperatura dei locali

1.9.2.1. 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.

1.9.2.2. Nel giudizio sulla temperatura adeguata per i lavoratori si deve tener conto dell'influenza che possono esercitare sopra di essa il grado di umidità ed il movimento dell'aria concomitanti.

1.9.2.3. La temperatura dei locali di riposo, dei locali per il personale di sorveglianza, dei servizi igienici, delle mense e dei locali di pronto soccorso deve essere conforme alla destinazione specifica di questi locali.

1.9.2.4. Le finestre, i lucernari e le pareti vetrate devono essere tali da evitare un eccessivo irraggiamento solare dei luoghi di lavoro, tenendo conto del tipo di attività e della natura del luogo di lavoro.

1.9.2.5. Quando non è conveniente modificare la temperatura di tutto l'ambiente, si deve provvedere alla difesa dei lavoratori contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.

1.9.2.6. Gli apparecchi a fuoco diretto destinati al riscaldamento dell'ambiente nei locali chiusi di lavoro di cui al precedente articolo, devono essere muniti di condotti del fumo privi di valvole regolatrici ed avere tiraggio sufficiente per evitare la corruzione dell'aria con i prodotti della combustione, ad eccezione dei casi in cui, per l'ampiezza del locale, tale impianto non sia necessario.

1.9.3 Umidità

1.9.3.1 Nei locali chiusi di lavoro delle aziende industriali nei quali l'aria è soggetta ad inumidirsi notevolmente per ragioni di lavoro, si deve evitare, per quanto è possibile, la formazione della nebbia, mantenendo la temperatura e l'umidità nei limiti compatibili con le esigenze tecniche.

È facile recuperare su internet le linee guida dell'Ispeps microclima, un po' meno leggerle circa 200 pagine, vedi: www.ispesl.it/linee_guida/tecniche/LGMicroClima062006.pdf da queste si possono trarre argomentazioni e dati a supporto delle nostre segnalazioni. Qualsiasi lettera, anche la migliore, non risolve però il problema immediato che di solito determina l'insoddisfazione e la protesta dei lavoratori.

Che fare allora? Quello che di solito fa o dovrebbe fare il sindacato e cioè trasformare l'insoddisfazione, la lamentela, la protesta latente in azione di lotta.

Non sono poi così difficili vi faccio tre esempi che negli ultimi mesi hanno coinvolto realtà della Filcams di Milano e hanno dato immediati risultati:

>>> estate '09 Benetton di Corso Vittorio Emanuele troppo caldo e mancanza ricambio d'aria. L'RLS (appena eletta) scrive una lettera all'azienda con immediata segnalazione del problema e responsabilizza il preposto per eventuali danni alle persone e ai clienti. Con sospensione dell'attività nei reparti ove le condizioni erano peggiori. Poi dopo alcuni malori denunciati provvede a far sospendere la lavorazione nell'area dove maggiori erano i problemi di temperatura e mancanza di ricambio d'aria in attesa che vengano ripristinate condizioni accettabili. Intervento immediato dell'azienda.

>>> 18 Dicembre '09 ore 14.00 Mc Donads di Milano in Corso Buenos Aires troppo freddo: RLS propone ai dipendenti, che lo fanno di fermarsi restando a disposizione dell'azienda (quindi nessuna dichiarazione di sciopero) immediato intervento dell'azienda. In estate per un problema di temperatura elevata dovuta all'insufficienza dell'impianto di climatizzazione sospesa l'attività dei lavoratori sino al ripristino di condizioni accettabili e segnalazione all'UOPSAL. In entrambi i casi, l'azienda è intervenuta con celerità.

>>> Dicembre '09 Autogrill villo resi est troppo freddo: RLS pur se non presente convince i lavoratori a sospendere il lavoro in attesa che siano ripristinate condizioni di temperatura accettabili. Anche in questo caso la vicenda si risolve immediatamente. In altre occasioni invece i lavoratori e RLS sono rimasti in azienda a disposizione, ma senza svolgere attività nei locali ove ci sono condizioni di microclima inaccettabili.

Lo sciopero riuscito dell'IKEA di Corsico del 7 dicembre ha portato alcuni risultati immediati che vedrà impegnati la RSU e i funzionari della Filcams in una trattativa per arrivare ad un accordo che risponda alle questioni poste con lo sciopero.

Lì si trattava di una grossa azienda con una forte struttura sindacale, nei positivi esempi riportati, si tratta di piccole realtà con poche decine di lavoratori e con una sola RSA/RLS.

La determinazione e la capacità dei RLS della Filcams, non so se sia un caso ma si trattava di tre compagne, che sono state capaci di coinvolgere i lavoratori nelle iniziative che hanno portato a risultati positivi e immediati come la migliore delle lettere all'Asl non avrebbe mai portato.

La legge da strumenti utili, conoscerla bene è indispensabile, ma è il rapporto con i lavoratori che alla fine risulta determinante.