

Caldo estremo e lavoro nelle funzioni pubbliche

A cura di Grazia Maria Delicio — Responsabile del Servizio · Giugno 2026

1. Perché ce ne occupiamo

Le ondate di calore non sono più un evento eccezionale, ma una condizione ricorrente della stagione estiva. Anche nel 2026 le temperature hanno superato in più aree del Paese i 40 °C già nelle prime settimane di giugno, e l'Organizzazione Internazionale del Lavoro stima che oltre 2,4 miliardi di lavoratrici e lavoratori nel mondo siano oggi esposti a calore eccessivo durante l'attività, una quota in costante crescita.

Il caldo estremo è dunque un rischio strutturale, che chiede una risposta organizzativa stabile e non emergenziale.

Nelle funzioni pubbliche il caldo attraversa tutti i comparti e settori che rappresentiamo: chi opera all'aperto sulla sede stradale o nell'emergenza, chi presta servizio in ambienti indoor scarsamente raffreddati, chi lavora in contesti chiusi e sovraffollati.

Cambia l'esposizione, ma il filo conduttore è comune: dove l'organizzazione del lavoro è già sotto pressione per carenza di personale e carichi crescenti, luoghi inadeguati e scarsa o inesistente previsione e programmazione, il caldo agisce da moltiplicatore del rischio.

Il caldo è un caso esemplare in cui il debito di sicurezza del datore di lavoro delle funzioni pubbliche continua a crescere: quando la valutazione di tutti i rischi omette la variabile climatica, o quando la prevenzione viene rinviata all'emergenza, il costo ricade sulla salute delle lavoratrici e dei lavoratori.

Riportarlo dentro documenti di valutazione dei rischi vivi e dentro l'organizzazione ordinaria è il modo per esigerlo come credito di sicurezza per le nostre lavoratrici e lavoratori appartenenti ai diversi settori e comparti.

2. Il quadro normativo e di prevenzione (2025–2026)

La tutela dal rischio da calore non nasce da una singola norma, ma dalla combinazione tra obblighi generali di tutela e prevenzione, uno strumento nazionale di indirizzo del 2025 (prevalentemente rivolto ad attività privatistiche) e dispositivi operativi di previsione e allerta che orientano la programmazione delle attività.

2.1 Gli obblighi generali del datore di lavoro delle funzioni pubbliche

Nel nostro ordinamento non esiste una temperatura massima oltre la quale ci si possa legittimamente astenere dal lavoro.

Esiste però un obbligo generale di tutela dell'integrità psico-fisica (art. 2087 del Codice civile) e l'obbligo di valutare tutti i rischi, compreso il microclima e i rischi connessi alle condizioni climatiche (D.Lgs. 81/2008, in particolare gli artt. 28 e 180, e l'Allegato IV sui requisiti dei luoghi di lavoro).

Il rischio da calore va quindi incluso esplicitamente nel documento di valutazione dei rischi, con misure differenziate per mansione, e il documento va aggiornato quando mutano le condizioni di esposizione (art. 29).

A questi obblighi si raccordano l'informazione e la formazione (artt. 36-37) e la sorveglianza sanitaria del medico competente (art. 41), rilevante per i soggetti più sensibili.

2.2 Il Protocollo quadro e il decreto interministeriale del 9 luglio 2025

Il 2 luglio 2025, presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, è stato sottoscritto il Protocollo quadro per il contenimento dei rischi lavorativi legati alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro, alla presenza del Ministero della Salute e dell'INAIL e con l'adesione delle parti sociali, tra cui la UIL insieme a CGIL e CISL e alle rappresentanze datoriali. Il testo è stato recepito con il decreto interministeriale n. 95 del 9 luglio 2025.

È il primo protocollo nazionale di questo tipo dopo l'emergenza Covid-19.

Il Protocollo non introduce obblighi nuovi rispetto al Testo Unico, ma ne rafforza l'attuazione: includere esplicitamente il rischio climatico nella valutazione dei rischi e, dove previsti, nei piani di sicurezza; rimodulare orari e turni nelle giornate critiche; fornire dispositivi e indumenti idonei alla stagione; garantire acqua, aree ombreggiate e pause; rafforzare informazione e sorveglianza sanitaria; monitorare i bollettini di previsione. Le indicazioni per l'accesso agli ammortizzatori sono state fornite dall'INPS con il messaggio n. 2130 del 3 luglio 2025.

2.3 Gli strumenti di previsione e allerta

Due strumenti orientano oggi la programmazione delle attività. La piattaforma Worklimate, sviluppata da INAIL con il CNR, fornisce previsioni e mappe del rischio da calore calibrate per settore e condizioni operative, con una scala che culmina nel livello «Alto». Accanto ad essa operano il Piano operativo nazionale del Ministero della Salute e i relativi bollettini cittadini sulle ondate di calore.

Per le funzioni pubbliche questi strumenti vanno usati non come allerta della singola giornata, ma come base ordinaria per programmare turni, attività esterne e presenza negli ambienti più esposti.

2.4 Le ordinanze regionali 2026

Ad oggi, per questa estate 2026, numerose Regioni hanno adottato in anticipo ordinanze che vietano il lavoro all'aperto nelle ore più calde nelle giornate a rischio «Alto» introducendo in alcuni casi, come novità del 2026, anche l'attenzione esplicita anche agli ambienti chiusi non climatizzati.

Le ordinanze riguardano però in via prevalente settori produttivi all'aperto (edilizia, cave, agricoltura, florovivaismo, lavori stradali esposti) e non sospendono i servizi essenziali e di emergenza, che per definizione devono proseguire.

Sul piano del sostegno al reddito, l'INPS riconosce gli ammortizzatori per caldo eccessivo come eventi oggettivamente non evitabili: anche questi strumenti, però, pensati per il perimetro privatistico.

3. Perché nelle funzioni pubbliche la sospensione indennizzata non è la via

È il punto che ci riguarda più da vicino e che chiede la massima attenzione nell'interpretazione delle norme speciali rispetto al quadro generale.

Il sistema costruito nel 2025–2026 si regge su due leve principali: 1. sospendere o ridurre l'attività nelle ore critiche e 2. compensare la retribuzione persa con gli ammortizzatori. Entrambe, nelle funzioni pubbliche, funzionano solo in misura marginale.

La conseguenza non è una minore tutela, ma uno spostamento del baricentro: la protezione passa quasi interamente per l'organizzazione del lavoro.

3.1 Strumenti pensati per il settore privato

Gli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto attivati per il caldo, presuppongono un datore di lavoro privato la cui attività può fermarsi e una retribuzione che può essere integrata.

Il personale delle funzioni pubbliche resta in larga parte fuori da questo perimetro: per le nostre lavoratrici e i nostri lavoratori non esiste, di regola, una «cassa» che compensi le ore non lavorate per caldo.

La «sospensione indennizzata» non è dunque, in via ordinaria, uno strumento a nostra disposizione — anche perché, come è noto, i servizi che rendiamo sono per la gran parte essenziali e non possono essere sospesi.

La tutela, perciò, non può essere demandata a un trattamento di sostegno al reddito: deve realizzarsi prima, dentro l'organizzazione del servizio.

3.2 La continuità del servizio pubblico e la domanda che cresce con il caldo

C'è una seconda ragione, ancora più strutturale. Molte delle attività che rappresentiamo sono servizi pubblici essenziali e indispensabili, tenuti alla continuità: la sorveglianza penitenziaria, il soccorso tecnico urgente, l'emergenza sanitaria e il servizio sanitario, la sicurezza urbana, la manutenzione della rete stradale, l'assistenza alle persone fragili, la vigilanza ispettiva, l'attività amministrativa, ecc.

Questi servizi non possono semplicemente sospendersi nelle ore calde, perché rispondono a un interesse pubblico oltre che al principio di buon andamento dell'amministrazione.

Anche dove un'ordinanza vieta il lavoro all'aperto, l'emergenza e i servizi indispensabili proseguono.

A ciò si aggiunge un'asimmetria che il settore privato non conosce nella stessa forma: per molte funzioni pubbliche la domanda di servizio aumenta proprio quando il caldo è più intenso.

Le ondate di calore moltiplicano gli accessi sanitari e le chiamate di soccorso, aggravano le tensioni negli istituti penitenziari sovraffollati, accrescono il bisogno di assistenza per anziani e persone fragili.

Il servizio, cioè, non può contrarsi quando il rischio per chi lavora è massimo: deve spesso espandersi.

È la combinazione di queste due caratteristiche — indisponibilità della sospensione indennizzata e dovere di continuità — a rendere il rischio da calore, nelle funzioni pubbliche, un problema prioritariamente organizzativo.

3.3 La conseguenza: uno standard organizzativo più alto, non più basso

Da qui un'indicazione interpretativa netta: l'assenza della leva della sospensione non attenua gli obblighi del datore di lavoro delle funzioni pubbliche, li innalza.

Se non si può fermare il servizio, occorre renderlo sicuro mentre prosegue.

L'obbligo di valutare tutti i rischi (art. 2087 c.c.; artt. 28 e 29 D.Lgs. 81/2008) e di adottare le misure tecnicamente possibili resta integro e, anzi, più esigente, perché deve garantire la prestazione senza scaricarne il costo sulla salute di chi la rende.

È il terreno su cui il nostro impegno può fare la differenza: portare il rischio da calore dentro documenti di valutazione dei rischi vivi e dentro la contrattazione integrativa, e pretendere standard organizzativi all'altezza della continuità richiesta.

4. Gli strumenti organizzativi come prima forma di tutela

Se la sospensione non è la via, lo è l'organizzazione del lavoro.

Le misure organizzative non sono un ripiego rispetto allo stop: sono, nelle funzioni pubbliche, la prima e principale forma di prevenzione. Vanno costruite secondo la gerarchia delle misure di tutela e calibrate sul rischio reale della mansione.

4.1 La gerarchia delle misure e la valutazione tecnica del rischio da calore

La prevenzione segue un ordine: prima eliminare o ridurre l'esposizione alla fonte (programmare le attività fuori dalle fasce critiche), poi intervenire sull'ambiente e sull'organizzazione (misure collettive), e solo da ultimo affidarsi alla protezione individuale.

Sul piano tecnico, lo stress termico da calore si valuta con l'indice WBGT (Wet Bulb Globe Temperature), metodo di riferimento della norma UNI EN ISO 7243, che combina temperatura, umidità, irraggiamento e velocità dell'aria e va letto in funzione del dispendio metabolico della mansione e dell'abbigliamento: a parità di temperatura, un lavoro fisico pesante o l'uso di indumenti che ostacolano l'evaporazione del sudore abbassano la soglia di tollerabilità.

La valutazione deve inoltre tenere conto delle differenze individuali e dei soggetti più sensibili (c.d. principio della personalizzazione).

La piattaforma Workclimate e i bollettini del Ministero della Salute traducono questo quadro in classi di rischio utilizzabili per la programmazione quotidiana.

4.2 Rimodulazione di orari e turni; lavoro agile

La leva più efficace è sottrarre l'esposizione nelle ore centrali. Per le attività all'aperto significa anticipare le lavorazioni alle prime ore del mattino, evitare la fascia 12:30–16:00 nelle giornate critiche. Dove non è possibile sospendere il servizio (es. per presidio territorio) **andrebbero introdotte rotazioni che limitino il tempo di esposizione continuativa del singolo.**

Per il lavoro indoor e amministrativo, dove la mansione lo consente, il lavoro agile in maggior quota può essere una misura di prevenzione a tutti gli effetti, perché evita lo spostamento e

l'esposizione in ambienti non adeguatamente raffreddati. Anche la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico va letta in chiave di tutela, oltre che di servizio.

4.3 Misure ambientali e individuali

Sul versante ambientale: climatizzazione e manutenzione effettiva degli impianti, ombreggiamento delle postazioni esterne, disponibilità di acqua e di punti di recupero al fresco, ricambio d'aria adeguato negli ambienti chiusi.

Sul versante individuale, da attivare dopo le misure collettive: indumenti leggeri, traspiranti e di colore chiaro, copricapo, protezione dalla radiazione solare e dispositivi idonei per le mansioni esposte.

Le pause vanno programmate in funzione del carico di lavoro e delle condizioni microclimatiche, non lasciate alla sola iniziativa individuale.

4.4 Sorveglianza sanitaria e soggetti sensibili

Il medico competente è un presidio centrale: la sorveglianza sanitaria (art. 41 D.Lgs. 81/2008) deve tenere conto del fattore termico e delle condizioni che aumentano la suscettibilità al calore — età, patologie croniche, terapie farmacologiche, stati fisiologici particolari.

L'individuazione e la tutela mirata dei soggetti più sensibili è parte integrante della valutazione del rischio e va raccordata con la programmazione dei turni e delle mansioni nelle giornate più calde.

4.5 Informazione, formazione, procedure e ruolo degli RLS

La prevenzione regge se chi opera sa riconoscere i segnali precoci del colpo di calore — affaticamento, cali di attenzione, riduzione della destrezza — e sa cosa fare.

Servono informazione e formazione specifiche, procedure operative chiare per le giornate critiche e per le emergenze, e il coinvolgimento pieno dei Rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza, territoriali e di sito, che conoscono i luoghi e le criticità reali.

La consultazione degli RLS non è un adempimento formale: è una condizione di efficacia della valutazione.

4.6 Documenti di valutazione dei rischi vivi e contrattazione integrativa

Tutte queste misure hanno bisogno di due ancoraggi stabili.

Il primo è un documento di valutazione dei rischi vivo, che includa il rischio da calore con misure differenziate per mansione e ambiente e che venga aggiornato quando muta l'esposizione.

Il secondo è la contrattazione integrativa, sede propria per tradurre la prevenzione in organizzazione del lavoro: fasce orarie, turnazioni, lavoro agile, criteri di programmazione nelle giornate critiche.

È attraverso questi due strumenti che il caldo smette di essere un'emergenza ricorrente e diventa un rischio governato in via ordinaria, in coerenza con le diverse stagioni contrattuali delle funzioni pubbliche.

5. Lettura tecnica per comparti e settori

Il caldo agisce in modo diverso a seconda del contesto. Le voci che seguono richiamano, per ciascun ambito, il meccanismo prevalente di rischio e la leva organizzativa principale, con il filo comune dell'aggravamento dove l'organizzazione è già sotto pressione.

5.1 Polizia penitenziaria e istituti

È il caso in cui il caldo indoor diventa estremo, perché si somma a un sovraffollamento strutturale: in ambienti chiusi e affollati la dissipazione del calore corporeo è ostacolata e il carico termico cresce per tutti gli occupanti.

Secondo i dati del Dipartimento dell'Amministrazione Penitenziaria, al 31 marzo 2026 gli istituti ospitavano 63.997 persone detenute a fronte di 51.259 posti regolamentari e, seppur non segnalati nella relazione, risultano numerosi istituti con celle prive di impianti o con impianti inadeguati.

In questo quadro il caldo accresce la tensione interna — le aggressioni alla polizia penitenziaria risultano in aumento — e si somma alla carenza di organico.

La leva, oltre alla climatizzazione e alle dotazioni estive, è il riequilibrio degli organici e la gestione organizzata della tensione: il rischio per gli operatori è al tempo stesso termico, fisico e psicosociale.

5.2 Vigili del Fuoco

Per chi opera nell'emergenza il rischio termico si combina con un elevato dispendio metabolico e con i dispositivi di protezione: l'equipaggiamento integrale e i DPI a barriera, indispensabili, riducono l'evaporazione del sudore e quindi la termoregolazione, abbassando la soglia di tollerabilità a parità di temperatura ambientale.

Gli eventi climatici estremi moltiplicano inoltre frequenza e intensità degli interventi, in particolare nella stagione degli incendi boschivi.

Le leve sono tecniche e organizzative: cicli lavoro-recupero calibrati sullo sforzo, reidratazione programmata, monitoraggio dei segni di colpo di calore, integrazione del rischio termico nelle procedure operative.

La retorica dell'eroismo non può sostituire la prevenzione sistemica.

5.3 ANAS e manutenzione stradale

Il lavoro dei cantonieri e degli addetti alla manutenzione si svolge sulla sede stradale, spesso nelle ore centrali, su asfalto che amplifica l'irraggiamento e la temperatura percepita; lo sforzo fisico aggiunge calore metabolico.

È il profilo più vicino a quello intercettato dalle ordinanze regionali: rimodulazione delle attività nelle fasce a rischio «Alto», anticipo delle lavorazioni, rotazione del personale esposto, aree ombreggiate, acqua e indumenti idonei sono qui misure ordinarie di prevenzione.

Va presidiato anche il rischio indiretto: il calo di attenzione da stress termico accresce la probabilità di infortuni in un ambiente già pericoloso come quello stradale.

5.4 Polizia locale

Gli operatori presidiano viabilità, infortunistica stradale, ordine e sicurezza urbana in contesti cittadini dove l'effetto isola di calore innalza la temperatura percepita rispetto alle aree circostanti.

L'uniforme e la dotazione, la stazione in piedi prolungata e l'imprevedibilità dei turni espongono a un rischio termico spesso sottovalutato, in un quadro normativo di settore ancora datato 1986 e inadeguato allo scopo anche nella recente proposta di riforma approvata nel maggio 2026 alla Camera e da UIL FP ritenuta assolutamente insufficiente.

Le leve sono la turnazione, le pause programmate, i presidi all'ombra, l'idratazione e l'attenzione ai soggetti più sensibili, oltre alla valutazione specifica del rischio per le mansioni svolte in esposizione diretta e per particolari condizioni di suscettibilità soggettiva.

5.5 Sanità pubblica e privata

La sanità vive un doppio fronte.

Da un lato la domanda assistenziale: le ondate di calore aumentano gli accessi, soprattutto per anziani e persone fragili, con un picco di pressione soprattutto nelle strutture dotate di pronto soccorso e servizi territoriali.

Dall'altro l'esposizione del personale, che lavora in ambienti non sempre adeguatamente climatizzati, con turni già gravosi e organici sotto pressione.

È l'esempio più chiaro dell'asimmetria descritta: il servizio deve espandersi proprio quando il rischio per chi lo rende è più alto.

Le leve sono la climatizzazione effettiva delle aree di lavoro, la programmazione degli organici nei periodi di allerta e una sorveglianza sanitaria attenta al fattore termico.

5.6 Funzioni centrali e locali, enti previdenziali, Organi Costituzionali.

Anche il lavoro indoor è a rischio.

Uffici e sportelli scarsamente raffreddati possono superare le condizioni di comfort e diventare insostenibili nelle giornate più calde; l'Allegato IV del D.Lgs. 81/2008 richiede una temperatura adeguata alle modalità di lavoro e un ricambio d'aria sufficiente, e la documentazione nazionale 2026 ha esteso l'attenzione agli ambienti chiusi non climatizzati.

Le leve principali sono il condizionamento e la manutenzione degli impianti, il ricorso al lavoro agile in maggior porzione e dove la mansione lo consente, la rimodulazione degli orari di apertura al pubblico e la tutela di chi presta servizio a contatto con l'utenza.

5.7 Terzo settore

Il Terzo Settore presenta, sul rischio da calore, una fisionomia propria. Una quota rilevante delle sue attività si svolge all'aperto e si concentra nei mesi estivi: presidio e assistenza in manifestazioni, sagre ed eventi pubblici, centri estivi, animazione e socializzazione, distribuzione, accoglienza, supporto a iniziative sportive e culturali. Sono attività spesso episodiche e stagionali e, proprio per questo, rischiano di restare ai margini del ciclo ordinario di valutazione dei rischi: l'esposizione prolungata al sole durante l'allestimento e lo smontaggio delle strutture, la movimentazione manuale dei carichi nelle ore più calde e il presidio

continuativo dei punti di servizio rappresentano invece un'esposizione concreta, che va valutata come tale anche quando l'iniziativa dura un solo giorno.

A questa peculiarità si aggiunge una specificità soggettiva che impone attenzione alla gerarchia delle fonti. Nel terzo settore, infatti, la frammentazione contrattuale e la compresenza di professionisti e volontari rendono più difficile garantire misure omogenee, e vanno presidiate con attenzione. Per le lavoratrici e i lavoratori dipendenti e per i collaboratori degli enti del Terzo Settore si applicano integralmente il D.Lgs. 81/2008 e l'art. 2087 c.c.; per i volontari opera invece il regime speciale dell'art. 3, comma 12-bis, del D.Lgs. 81/2008, che richiama le sole disposizioni dell'art. 21 e pone in capo all'organizzazione che li impiega l'obbligo di informarli sui rischi specifici e di coordinare gli interventi, oltre all'obbligo assicurativo previsto dal Codice del Terzo Settore (D.Lgs. 117/2017).

Il regime più favorevole sul piano degli adempimenti non attenua la sostanza della tutela: il calore colpisce allo stesso modo chi opera in piazza, quale che sia il titolo del rapporto.

Sul piano operativo conviene includere il rischio da calore nella programmazione degli eventi e delle attività all'aperto già in fase di progettazione — collocando allestimenti e attività fisicamente impegnative fuori dalle fasce centrali della giornata, prevedendo rotazioni e pause all'ombra, garantendo acqua e punti di recupero al fresco e fornendo a operatori e volontari indicazioni essenziali sul riconoscimento dei segnali precoci del colpo di calore — e, quando l'attività si svolge su committenza o dentro eventi organizzati da altri, attivando il raccordo preventivo con il soggetto organizzatore per la gestione delle interferenze e delle condizioni ambientali.

5.8 Un rischio trasversale: il lavoro a bordo dei mezzi

Oltre alle specificità di ciascun ambito, due esposizioni accomunano i comparti e settori a prescindere dalla mansione.

La prima riguarda chi lavora a bordo dei mezzi: equipaggi del soccorso sanitario e tecnico, pattuglie della polizia locale e della polizia penitenziaria — comprese le traduzioni dei detenuti —, mezzi dell'ANAS e dei Vigili del Fuoco. Per questi lavoratori la cabina è, di fatto, il luogo di lavoro, e come tale va valutata: ferma al sole o in sosta diventa una trappola di calore, con temperature interne molto superiori a quelle esterne, mentre la climatizzazione, dove presente, è spesso insufficiente o resa inefficace dalle continue aperture e dalla marcia a singhiozzo.

Il tratto distintivo è l'alternanza tra il caldo della cabina e l'esposizione all'aperto durante gli interventi: ripetuti passaggi dentro-fuori, senza un reale recupero termico, a cui si aggiungono lo sforzo fisico e, per molte di queste mansioni, divise e dispositivi che ostacolano la dispersione del calore.

Lo stress termico riduce inoltre attenzione e prontezza, con effetti diretti sulla sicurezza della guida e dell'intervento.

Le leve sono ordinarie ma decisive: manutenzione effettiva e funzionante della climatizzazione dei mezzi — da trattare come dotazione di sicurezza e non come comfort accessorio —, acqua a bordo, schermature e sosta all'ombra dove possibile, cicli di lavoro e recupero per chi opera continuamente a bordo, e l'inclusione esplicita del microclima della cabina nella valutazione dei rischi della mansione.

5.9 Un rischio trasversale: il pendolarismo e l'infortunio in itinere

La seconda esposizione comune è il tragitto casa-lavoro. L'infortunio in itinere (quello occorso nel normale percorso di andata e ritorno tra l'abitazione e il luogo di lavoro) è riconducibile in via prevalente al rischio della circolazione stradale ed è in crescita (come attestano i dati INAIL), peraltro con un incremento marcato dei casi mortali.

Il caldo agisce anche qui da moltiplicatore. Lo stress termico riduce attenzione, prontezza di riflessi e destrezza — gli stessi fattori che presidiano la guida — e colpisce in modo particolare chi si sposta su due ruote, a piedi o con mezzi pubblici non climatizzati; il tragitto, inoltre, aggiunge una quota di esposizione al calore prima e dopo il turno, che si somma a quella della giornata lavorativa.

È un rischio che riguarda l'intera platea che rappresentiamo, ed è tanto più rilevante per il personale con ruoli operativi che, non potendo ricorrere al lavoro agile, deve comunque raggiungere la sede anche nelle giornate più critiche.

Pur svolgendosi fuori dai luoghi di lavoro, l'esposizione è influenzata dall'organizzazione del lavoro: la flessibilità degli orari, la rimodulazione dei turni per evitare gli spostamenti nelle ore di punta del calore e il ricorso al lavoro agile (dove la mansione lo consente) riducono la frequenza e la pericolosità del tragitto, e vanno lette anche in questa chiave di tutela.

6. In sintesi

Il filo che tiene insieme i comparti è chiaro: la salute e la sicurezza del lavoro sono una questione strutturale, che attraversa l'intera organizzazione delle funzioni pubbliche.

Poiché la sospensione indennizzata non è, per noi, una via praticabile, e poiché i servizi devono garantire continuità proprio mentre la domanda cresce, la tutela si gioca sull'organizzazione del lavoro: documenti di valutazione dei rischi vivi, rimodulazione di orari e turni, lavoro agile dove possibile, misure ambientali e individuali, sorveglianza sanitaria mirata, formazione e partecipazione degli RLS, contrattazione integrativa.

7. Indicazioni operative per i territori e gli RLS

Le indicazioni che seguono traducono l'analisi in potenziali leve attivabili nell'ambito delle competenze proprie di ciascuno.

Non richiedono di attendere la stagione critica: è nella programmazione ordinaria che il rischio da calore si governa.

Le nostre Strutture territoriali, dipartimentali, di coordinamento, comparto e settore, ciascuna per la propria competenza, astrattamente (e ove volessero portare il tema alla attenzione) potrebbero:

1. portare il rischio da calore nei tavoli di contrattazione integrativa, chiedendo una ridefinizione delle fasce orarie, turnazioni, lavoro agile (dove la mansione lo consente) e criteri di programmazione delle attività nelle giornate critiche;
2. richiedere (anche con supporto RLS sui singoli luoghi) alle Amministrazioni l'inserimento esplicito del rischio da calore nel documento di valutazione dei rischi, con

- misure differenziate per mansioni e ambiente, e il suo aggiornamento quando muta l'esposizione;
3. richiedere di verificare lo stato e la manutenzione degli impianti di climatizzazione, la disponibilità di acqua e di punti di recupero al fresco, l'ombreggiamento delle postazioni esterne;
 4. sollecitare la assunzione della piattaforma Workclimate e dei bollettini del Ministero della Salute come base ordinaria per la programmazione dei turni e delle attività esposte, e non come allerta del singolo giorno;
 5. raccordarsi con il Servizio nazionale per il supporto tecnico e metodologico.

Gli RLS possono:

6. richiedere una consultazione effettiva sulla valutazione del rischio da calore, che è condizione di efficacia e non adempimento formale;
7. verificare sul campo le condizioni microclimatiche e segnalare le criticità per luogo e per mansione;
8. promuovere informazione e formazione mirate sul riconoscimento dei segnali precoci del colpo di calore e sulle procedure per le giornate critiche e le emergenze;
9. vigilare sulla tutela mirata dei soggetti più sensibili, in raccordo con il medico competente, e sulla programmazione di pause e turni nelle giornate più calde.

Sono passi che non aggiungono oneri nuovi, ma danno attuazione concreta a obblighi già vigenti; su questo terreno il Servizio mette a disposizione strumenti e supporto.

8. Fonti

Fonti istituzionali e normative verificate al 12 giugno 2026; per il contesto sindacale, materiali UIL e UIL FP.

10. Codice civile, art. 2087; D.Lgs. 81/2008, artt. 28-29 (valutazione e aggiornamento), 36-37 (informazione e formazione), 41 (sorveglianza sanitaria), 180 e Allegato IV (microclima e requisiti dei luoghi di lavoro).
11. UNI EN ISO 7243 — valutazione dello stress termico da calore mediante indice WBGT; linee di indirizzo INAIL per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare.
12. D.Lgs. 148/2015 — ammortizzatori sociali in costanza di rapporto (cassa integrazione, Fondo di integrazione salariale e fondi di solidarietà): strumenti rivolti ai datori di lavoro del settore privato.
13. Costituzione, artt. 32 (salute) e 97 (buon andamento e continuità dell'azione amministrativa).
14. Ministero del Lavoro, Ministero della Salute e INAIL con le parti sociali — Protocollo quadro sulle emergenze climatiche, sottoscritto il 2 luglio 2025; recepito con decreto interministeriale n. 95 del 9 luglio 2025 (lavoro.gov.it). INPS, messaggio n. 2130 del 3 luglio 2025; circolare n. 4/2026.
15. INAIL – CNR, progetto e piattaforma Worklimate (inail.it; worklimate.it). Ministero della Salute, Piano operativo nazionale e bollettini ondate di calore 2026 (salute.gov.it).
16. Ordinanze regionali estate 2026 (a titolo esemplificativo: Lombardia, divieto 12:30–16:00 dal 10 giugno al 23 settembre 2026 nelle giornate a rischio «Alto»; Abruzzo e altre Regioni).
17. Ministero della Giustizia – DAP, dati sulla popolazione detenuta al 31 marzo 2026 (63.997 detenuti / 51.259 posti);
18. Organizzazione Internazionale del Lavoro (OIL), stime sull'esposizione globale al calore eccessivo nel lavoro.
19. INAIL, «Dati Inail» (febbraio 2025) e Relazione annuale 2024 — andamento degli infortuni in itinere (inail.it). Infortunio in itinere: art. 2, D.P.R. 1124/1965, come integrato dall'art. 12 del D.Lgs. 38/2000.
20. UIL confederale (uil.it) e UIL Funzione Pubblica: adesione di CGIL, CISL e UIL al Protocollo quadro 2025 e richieste territoriali di applicazione delle misure (2025–2026).

Strumenti operativi — previsione e indicazioni

1. Worklimate (INAIL–CNR), piattaforma previsionale del rischio caldo per i lavoratori: <https://www.worklimate.it/>
2. Worklimate, mappe e previsioni del rischio (fino a 3 giorni, per fasce orarie): <https://www.worklimate.it/previsioni-new/>
3. Ministero della Salute, Ondate di calore (area tematica): <https://www.salute.gov.it/new/it/tema/ondate-di-calore/>
4. Ministero della Salute, bollettini città per città — pubblicati dal lunedì al venerdì, per il 2026 dal 25 maggio al 20 settembre per 27 città: <https://www.salute.gov.it/new/it/tema/ondate-di-calore/bollettini-sulle-ondate-di-calore-0/> [Tussl](https://www.salute.gov.it/new/it/tema/ondate-di-calore/bollettini-sulle-ondate-di-calore-0/)
5. Portale Agenti Fisici (INAIL/Regioni), sezione microclima–Worklimate, con le indicazioni operative e il riferimento WBGT: https://www.portaleagentifisici.it/fo_microclima_worklimate.php

Norme e documenti di indirizzo

1. Ministero del Lavoro, Decreto ministeriale n. 95 del 9 luglio 2025 (recepimento del Protocollo quadro sulle emergenze climatiche): <https://www.lavoro.gov.it/documenti-e-norme/normative/pagine/decreto-ministeriale-n.-95-del-9-luglio-2025>
2. INAIL, guida/linee di indirizzo per la gestione del rischio caldo (progetto Worklimate): <https://www.inail.it/portale/it/inail-comunica/news/notizia.2022.07.gestione-del-rischio-caldo-online-le-linee-guida-dell-inail-.html>
3. Ministero della Salute, Piano nazionale per la prevenzione degli effetti del caldo sulla salute: <https://www.salute.gov.it/new/it/tema/ondate-di-calore/piano-nazionale-la-prevenzione-degli-effetti-del-caldo-sulla-salute/>