

NOTA NAZIONALE

RISCHIO CALDO, STRESS TERMICO E TUTELE OPERATIVE 2026

Con l'aumento delle temperature e con previsioni di ulteriori incrementi nei prossimi giorni, è necessario riportare l'attenzione sul tema del rischio da stress termico, che non riguarda soltanto il colpo di calore.

Il caldo severo incide su concentrazione, lucidità, tempi di reazione, precisione, resistenza fisica e benessere psicologico: questo significa che aumenta tutti i rischi durante le attività lavorative, non solo quelli direttamente legati alle alte temperature.

Tutele già previste da norme e disposizioni aziendali

Le misure di prevenzione sono già previste da strumenti che devono essere applicati senza eccezioni:

- Ordinanze regionali per le attività outdoor in condizioni di caldo estremo.
- Disposizioni ministeriali, incluso il D.M. 95/2025.
- DVR Fibercop, che già include il rischio da stress termico.
- Direttive HSE Fibercop rivolte ai Responsabili e Delegati del Datore di Lavoro e ai Coordinatori.

Tutele previste da Fibercop su cui poniamo attenzione e che richiediamo con forza:

1. Ruolo dei Responsabili e Delegati del Datore di Lavoro, dei Preposti e dei Coordinatori

Le disposizioni aziendali HSE Fibercop stabiliscono che la tutela della salute delle lavoratrici e dei lavoratori viene prima di qualsiasi altra cosa, anche della produttività.

Per questo motivo, è HSE che deve disporre formalmente un percorso informativo strutturato, rivolto:

- ai Responsabili e Delegati del Datore di Lavoro,
- e a cascata ai Preposti e ai Coordinatori,

affinché queste figure trasferiscano ai lavoratori, in modo capillare e tecnico, tutte le disposizioni ricevute.

Queste figure dovrebbero organizzare briefing formali e tecnici, predisposti dall'azienda, per:

- illustrare le disposizioni HSE e le misure previste dal DVR;
- fornire informazioni puntuali sui rischi e sulle misure di prevenzione;
- adeguare di volta in volta l'organizzazione del lavoro in base alle condizioni climatiche;
- utilizzare tutta la flessibilità operativa prevista, incluse:

- la rimodulazione delle attività,
- la richiesta della seconda unità,
- la sospensione dell'attività quando necessario.

Come previsto dal D.Lgs. 81/08, l'informazione ai lavoratori è un obbligo formale dell'azienda e delle sue figure di responsabilità.

Comportamenti difformi riscontrati

In alcuni territori, invece, si stanno svolgendo briefing individuali finalizzati a chiedere un aumento della produttività, in totale contrasto con quanto indicato da HSE.

Questo avviene nonostante i disagi quotidiani che lavoratrici e lavoratori stanno vivendo a causa delle condizioni climatiche estreme, e nonostante il loro impegno e la loro serietà, che restano immutati e di altissimo livello.

Disponibilità dell'acqua

La disponibilità di acqua fresca deve essere garantita in modo omogeneo su tutto il territorio, incluse periferie e province.

2. Turno 07:00–15:38 (NOF e TX)

La struttura HSE nazionale ha previsto la possibilità di adottare il turno 07:00–15:38 per le lavorazioni di NOF e TX.

Questa tutela deve essere comunicata e attivata direttamente da chi programma le attività aziendali.

3. DPI refrigeranti

Sono in fase di approvvigionamento:

- Sotto casco refrigerante
- Asciugamano refrigerante (effetto 4h)
- Berretti
- Tendalini / Ombrelli / Ombrelloni per lavorazioni lunghe

Si chiede una distribuzione rapida, trasparente e uniforme.

4. Misure operative già previste nel DVR

- Riprogrammazione delle attività nelle ore più fresche.
- Evitare le fasce critiche per le lavorazioni più gravose.
- Alternanza dei turni per ridurre l'esposizione continuativa.

SLC - **CGIL**
FISTel - **CISL**
UILFPC - **UIL**

Sindacato Lavoratori Comunicazione
Federazione Informazione Spettacolo e Telecomunicazioni
Unione Italiana Lavoratori Federazione Poste e Comunicazioni

- Pause in aree ombreggiate o climatizzate.
- Divieto di lavoro in solitaria e attivazione di B-SAFE.
- Disponibilità di acqua fresca in tutti i territori.
- Interruzione o posticipo del lavoro in caso di condizioni climatiche non accettabili.
- Verifica preventiva tramite Workclimate.

Protocollo organizzativo omogeneo

Abbiamo richiesto un protocollo organizzativo omogeneo, definito in anticipo e calato dall'alto, per evitare interpretazioni difformi sul territorio.

Invitiamo pertanto le lavoratrici ed i lavoratori ad attenersi alle disposizioni già previste ed individuate dalla stessa azienda ed a segnalare eventuali situazioni critiche.

Roma, 13 luglio 2026

Le Segreterie Nazionali
SLC CGIL FISTEL CISL UILFPC UIL