



PERIODICO DI INFORMAZIONE SINDACALE  
E SUGGERIMENTI PER VIVERE MEGLIO IL LAVORO

Anno 1  
Nr. 2  
Ottobre 2019

A cura  
COBAS Ufficio Stampa  
Settore Vigilanza



Se alla sicurezza sul lavoro siamo ormai abituati a farci caso, non altrettanto facciamo caso alla salute nell'ambiente di lavoro. C'è differenza tra luogo di lavoro e ambiente di lavoro.

La differenza sta sostanzialmente nelle condizioni che possono variare nel passaggio da uno all'altro. Alle volte luogo e ambiente coincidono come quando si è all'interno di un edificio, in altri casi può ad esempio essere un luogo parzialmente aperto da vigilare e al termine del controllo si rientra nel gabbiotto o struttura simile che diventa l'ambiente di lavoro. La tutela della salute di un lavoratore non può che cominciare con un ambiente di lavoro salubre.

Il datore di lavoro **deve** per legge tenere in considerazione questo aspetto sin dalla prima fase di insediamento e successivamente accertarsi che le condizioni igienico sanitarie non varino nel tempo.

I requisiti igienico sanitari di un ambiente di lavoro sono disposti dal Titolo II e Allegato IV del Decreto Legislativo n.81 del 2008.

Tanto per fare alcuni esempi: proteggere per quanto possibile i lavoratori dagli agenti atmosferici, non esporre i lavoratori ad agenti nocivi, al rumore... ecc.

Attenzione anche al microclima in luoghi o ambienti di lavoro chiusi: l'aria salubre deve essere garantita con aperture naturali, se questo non fosse possibile, con ventilazione artificiale.

In quest'ultimo caso l'impianto deve essere sempre funzionante per garantire l'ambiente salubre e devono essere evitate correnti d'aria sui lavoratori per ovvii motivi.

La temperatura nei locali di lavoro deve essere adeguata all'organismo umano; si deve provvedere alla difesa della salute del lavoratore contro le temperature troppo alte o troppo basse mediante misure tecniche localizzate o mezzi personali di protezione.

Si deve inoltre provvedere ad una adeguata illuminazione compresa quella di emergenza, sia quella dell'ambiente che quella del luogo da vigilare (la "cosiddetta torcia" di dotazione dell'Istituto non può sostituire l'illuminazione).

Pulizia dei locali: i locali devono essere mantenuti puliti.

Ovviamente la pulizia dei locali deve avvenire ad opera di personale specializzato (non spetta al lavoratore provvedere autonomamente con i propri mezzi e per di più in divisa).

Stoccaggio rifiuti: non possono essere tenuti nelle adiacenze dei locali/ambienti stoccaggi di rifiuti con emanazioni insalubri a meno che non si provveda ad adottare mezzi efficaci per evitare danni alla salute.

Ovviamente non spetta al lavoratore provvedere a dotarsi di mezzi idonei allo stoccaggio e al ritiro dei rifiuti.

Tra noi c'è anche chi lavora all'aperto.

Al di là del semplice aspetto di disagio fisico, occorre considerare che le condizioni di lavoro all'aperto possono causare patologie professionali anche gravi e portare a infortuni derivanti dalle disagiate condizioni psicofisiche.

Ad esempio, condizioni di lavoro in luoghi estremamente caldi, senza riparo diretto dall'esposizione possono portare a collassi cardiocircolatori, mentre l'esposizione prolungata ai raggi solari può portare a carcinomi della pelle. Ma anche l'esposizione a temperature fredde sotto la soglia dello zero possono portare all'ipotermia.

Tutti i rischi correlati al lavoro in ambienti chiusi o all'aperto devono essere debitamente considerati nel documento di valutazione dei rischi.

La tipologia di fattori di rischio rientra tra gli agenti fisici considerati pericolosi per la salute del lavoratore di cui al Titolo VIII del D.Lgs. 81/08, che riguarda appunto gli agenti fisici, così come sono definiti dall'articolo 180, comma 1:

*“Ai fini del presente decreto legislativo per agenti fisici si intendono il rumore, gli ultrasuoni, gli infrasuoni, le vibrazioni meccaniche, i campi elettromagnetici, le radiazioni ottiche, anche di origine artificiale, il microclima e le atmosfere iperbariche che possono comportare rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori”.*

Il datore di lavoro ha l'obbligo di eseguire o far eseguire ad uno o più esperti una specifica valutazione del rischio, alla quale far seguire le misure di prevenzione e protezione per la salvaguardia della salute dei lavoratori.

Tale obbligo è sancito dall'articolo 181 del suddetto decreto.

Insomma senza dilungarci troppo ... le norme specificatamente delineano l'obbligo del datore di lavoro di verificare che l'ambiente di lavoro sia consono alle mansioni svolte dai lavoratori e rispetti le direttive impartite dalla normativa di settore.

Quindi la normativa prescrive che il datore di lavoro attraverso il combinato disposto dagli art. 40 c.p. e dell'art. 2087 Codice Civile e da tutto ciò su esposto ...

**diventa il garante dell'incolumità psico - fisica del lavoratore.**

Inammissibile quindi (tranne che per motivi palesi o di assoluta necessità che il datore di lavoro dovrà dimostrare) lavorare all'aperto senza una struttura adeguata a consentire il riposo fisiologico, con una sedia atta a mantenere una postura corretta per la schiena, il bacino e le articolazioni superiori e inferiori, la protezione dagli agenti atmosferici, con illuminazione ed aerazione adeguate, con servizi igienici (ad una distanza tale da non creare disagio in caso di urgenza intestinale), con acqua potabile e per lavarsi.

Inammissibile quindi svolgere servizio di postazione fissa all'interno della vettura seppur aziendale in quanto per definizione la vettura è assimilata agli strumenti di lavoro, e solo occasionalmente può costituire un rifugio, ma non può sostituire un adeguato ambiente di lavoro con le caratteristiche sopra menzionate.

Ogni patologia dovuta al prolungarsi di condizioni dell'ambiente non a norma sono riconducibili ad una precisa responsabilità del datore di lavoro.

L'obbligo di tutelare la salute del lavoratore (quello di cui l'articolo 64, comma 1, lettera a del Decreto) è sanzionato penalmente dall'apparato sanzionatorio del Decreto stesso.

Ai sensi del comma 2 dell'articolo 15 del Decreto:

“Le misure relative alla sicurezza, all'igiene ed alla salute durante il lavoro non devono in nessun caso comportare oneri finanziari per i lavoratori”.

Tutte le misure generali di tutela, sopra richiamate, sono pertanto obblighi sanzionabili, in virtù dell'articolo 28 del Decreto, a carico del datore di lavoro.

Ricordiamoci che siamo turnisti.

Il lavoro in turni comprendente il notturno, costituisce una oggettiva condizione di stress. Attraverso la modificazione del ciclo naturale sonno/veglia, si viene a modificare la normale ritmicità delle funzioni biologiche, inducendo quindi una modificazione delle condizioni psico-fisiche della persona, che può avere effetti negativi tanto sull'efficienza lavorativa, quanto sullo stato di salute e sulle condizioni di vita familiare e sociale.



Il naturale sonno notturno è senz'altro la funzione che maggiormente è disturbata nei turnisti. Essendo il sonno diurno seguente al turno notturno non solo risulta ridotto nella durata, ma risulta anche frequentemente interrotto a causa di frequenti risvegli per cause varie, con conseguente forte riduzione del suo potere ristoratore sia dal punto di vista fisico che psichico.

Chi lavora la notte si trova ad essere attivo fisicamente e mentalmente in un orario del giorno in cui il suo organismo è in uno stato di rilassamento con le funzioni affievolite per la rigenerazione cellulare. Per questo lo sforzo è maggiore in quanto l'organismo richiede riposo attraverso il sonno, ed invece è costretto ad essere attivo. Viceversa, il lavoratore notturno deve dormire quando il suo organismo è in uno stato di riattivazione diurna. Questo processo invertito limita la qualità del sonno e del riposo. Si possono verificare sia problemi di insonnia, sia un eccessivo livello di sonnolenza diurna, che insieme costituiscono un rischioso fattore di interferenza con la propria e altrui sicurezza oltre che con l'efficienza lavorativa e quindi, può favorire errori, incidenti e infortuni sul lavoro.

La Cassazione Sezione lavoro con sentenza 5 maggio 2005, n. 9353 ha condannato la società, di cui un collega era dipendente, al risarcimento del danno biologico e morale per patologia depressiva dipendente da prestazione di lavoro esclusivamente notturno. Questo nonostante il dipendente avesse chiesto, allegando certificazioni mediche, l'alternanza dei turni.

Gli effetti della desincronizzazione temporale sulla famiglia e sul piano sociale.

Come ben sappiamo per esperienza, i turnisti GPG incontrano maggiori difficoltà rispetto alla media nel mantenere i normali e consueti rapporti con gli altri membri della famiglia. Ovvie le ripercussioni sia sul rapporto di coppia che sull'educazione e l'accudimento dei figli.

È più difficile programmare e soprattutto mantenere le usuali relazioni sociali.

Il nostro lavoro a turni finisce spesso per costituire un fattore di esclusione o emarginazione.

Il nostro è un lavoro bello e socialmente utile, ma oramai non può più essere svolto con le condizioni previste dall'attuale CCNL che ricordiamo essere scaduto nel 2015.

Per contatti scrivete a: [newslettercobasvigilanza@gmail.com](mailto:newslettercobasvigilanza@gmail.com)