



L’esposizione dei lavoratori al rischio da caldo estremo e il ruolo della prevenzione

WP CSDLE “Massimo D’Antona”.IT – 513/2026

© Pasqualino Albi 2026
Università di Pisa
pasqualino.albi@unipi.it

WP CSDLE MASSIMO D'ANTONA.IT - ISSN 1594-817X
Centre for the Study of European Labour Law "MASSIMO D'ANTONA", University of Catania
On line journal, registered at Tribunale di Catania n. 1/2012 – 12.1.2012
Via Gallo, 25 – 95124 Catania (Italy)
Tel: +39 095230825 - csdle@lex.unict.it
<https://csdle.lex.unict.it>



L'esposizione dei lavoratori al rischio da caldo estremo e il ruolo della prevenzione^α

**Pasqualino Albi
Università di Pisa**

1. Premessa.....	2
2. L'impatto sociale del rischio derivante dall'esposizione a elevate temperature.....	2
3. La necessità di superare una lettura individualistica del rischio .	3
4. Il quadro regolativo e i suoi limiti: dall'ordinamento interno alla dimensione europea	4
4.1. La sospensione dell'attività.....	6
4.2. Misure di sicurezza, obblighi datoriali e autotutela del lavoratore.....	9
5. Il ruolo della contrattazione collettiva	11
6. I controlli	12
7. La dimensione della dignità e l'intreccio fra disciplina prevenzionistica e normativa sull'immigrazione.....	13
8. Considerazioni conclusive	13

^α Il presente contributo costituisce la rielaborazione, con l'aggiunta dei riferimenti bibliografici e di alcuni aggiornamenti, della relazione svolta al Seminario ETUC "*Occupational Heat and Climate Change*", nella seconda sessione ("*Migrant workers and exposure to occupational heat*"), tenutasi a Palermo, Falcone Foundation, il 29 giugno 2026, destinato agli atti del Seminario.

1. Premessa

L'analisi dell'impatto del caldo estremo sulla prestazione lavorativa, in particolare dei lavoratori migranti, travalica la mera dimensione prevenzionistica per investire direttamente la qualità dell'occupazione, l'effettività dei diritti fondamentali e la tenuta delle garanzie di tutela nei confronti dei soggetti maggiormente vulnerabili sotto il profilo economico, giuridico e sociale.

In questo scenario, l'esposizione alle elevate temperature non può più essere considerata un evento eccezionale o un'emergenza episodica, legata a singole ondate di calore. Per effetto della crisi climatica globale, infatti, il caldo nei luoghi di lavoro è diventato un rischio strutturale, prevedibile, misurabile e, in definitiva, prevenibile¹.

Il cambiamento climatico sta trasformando le alte temperature in un fattore ordinario dell'organizzazione del lavoro, soprattutto nei settori in cui la prestazione si svolge all'aperto o in ambienti non adeguatamente climatizzati, quali agricoltura, edilizia, logistica, raccolta dei rifiuti. Il carattere trasversale del fenomeno include, oltre quelli appena citati, anche molti altri settori fra i quali i trasporti, il lavoro domestico e di cura, il turismo, la ristorazione e le consegne urbane anche organizzate mediante piattaforme digitali.

Nell'ambito di questo quadro, i lavoratori migranti occupano una posizione particolarmente vulnerabile, dal momento che più spesso si trovano all'incrocio tra esposizione fisica al rischio e debolezza contrattuale². La sovrapposizione delle due dimensioni rende le temperature estreme un moltiplicatore delle disuguaglianze già presenti nel mercato del lavoro.

2. L'impatto sociale del rischio derivante dall'esposizione a elevate temperature

I rischi derivanti dall'esposizione al caldo estremo non producono effetti omogenei nei confronti della generalità dei lavoratori.

¹ Sulle caratteristiche di questo rischio si rinvia al recente contributo di O. M. A. EL AMRI, *Rischio climatico, ciclotattorini e nuovi assetti della tutela prevenzionistica. Note a margine di un'ordinanza cautelare del Tribunale di Milano*, in *DSL*, 2026, n. 1, pagg. 63 ss.

² Sul tema si rinvia a W. CHIAROMONTE, M. D. FERRARA, M. RANIERI (a cura di), *Migranti e lavoro*, Il Mulino, Bologna, 2020 e P. BONETTI, M. D'ONGHIA, P. MOROZZO DELLA ROCCA, M. SAVINO (a cura di), *Immigrazioni e lavoro: quali regole? Modelli, problemi e tendenze*, Editoriale Scientifica, Napoli, 2022; più di recente, L. CALAFÀ, *Lavoro e immigrazione*, in P. ALBI (a cura di), *Partecipazione, conflitto ed eguaglianza nella trama del diritto del lavoro*, Pacini Giuridica, Pisa, 2025, pagg. 327 ss.

L'intensità dell'impatto dipende, infatti, da una pluralità di fattori di diversa natura, quali la tipologia di mansioni svolte, l'intensità dello sforzo fisico, la possibilità di fare pause, l'accesso all'acqua, la presenza di ombra nei luoghi all'aperto, gli spostamenti casa-lavoro, la presenza della rappresentanza sindacale e l'effettiva possibilità per il lavoratore di opporre un rifiuto di fronte a condizioni ambientali proibitive.

Per un'ampia fascia di lavoratori — in particolare, per i migranti — tale ultima facoltà rischia di configurarsi come una prerogativa meramente teorica. Nei settori ad alta intensità di mano d'opera (agricoltura, edilizia, logistica), il rifiuto della prestazione per ragioni di tutela della salute può essere percepito dal lavoratore come un rischio dal quale possono derivare la perdita del lavoro, il mancato rinnovo del contratto a termine, l'esclusione da future chiamate o altre forme di ritorsione indiretta. Nelle filiere degenerate da fenomeni di intermediazione illecita o grave sfruttamento, il rischio climatico si somma, dunque, alla ricattabilità economica e amministrativa connessa al soggiorno.

Per queste ragioni, il tema dell'esposizione dei lavoratori al rischio climatico, quando si tratta di lavoratori migranti, non può essere limitato esclusivamente alla gestione degli effetti del fenomeno meteorologico, essendo strettamente connesso a quello delle condizioni contrattuali di tali lavoratori e dell'organizzazione del lavoro.

Il rischio, infatti, non nasce soltanto dall'irradiazione o dall'esposizione alle alte temperature, ma dall'interazione fra questi fattori e condizioni di lavoro inadeguate, come turni troppo lunghi, pause insufficienti, appalti al massimo ribasso, trasporti inadeguati, assenza di formazione comprensibile, dispositivi di protezione inadeguati, mancata valutazione del rischio, insufficiente sorveglianza sanitaria.

3. La necessità di superare una lettura individualistica del rischio

Non ci si può limitare a prescrivere al lavoratore di bere acqua, coprirsi, interrompere il lavoro di fronte a un malore. Si tratta di raccomandazioni utili, ma insufficienti.

Un'efficace azione di prevenzione impone il superamento di una visione individualistica del rischio, che tende a trasferire sul lavoratore l'onere della tutela attraverso raccomandazioni di mero comportamento (idratazione, vestiario, interruzione dell'attività). Sebbene utili, tali prescrizioni risultano evidentemente insufficienti laddove l'assetto organizzativo non garantisca pause effettive, la retribuzione rimanga parametrata alla quantità prodotta, vi siano barriere linguistiche che impediscano al lavoratore di comprendere la formazione o il lavoratore subisca pressioni da parte di preposti o intermediari e non disponga di canali sicuri per la segnalazione del pericolo.

La prevenzione contro il rischio da calore deve, pertanto, essere organizzata sul piano collettivo e non solo per mezzo di raccomandazioni individuali.

Il datore di lavoro risulta destinatario di una serie di obblighi che dalla disciplina generale si irradiano verso la particolare questione: valutare il rischio da calore come rischio professionale specifico, integrarlo nel documento di valutazione dei rischi, pianificare misure preventive, tra cui la modifica degli orari e dei carichi di lavoro, la previsione di pause retribuite, la predisposizione di zone d'ombra e accesso ad acqua fresca e potabile, la predisposizione di procedure di emergenza, la formazione di preposti e lavoratori, coinvolgendo anche i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza e il medico competente.

Nei confronti dei lavoratori migranti, l'adempimento di tali doveri richiede, peraltro, attenzioni ulteriori e tutele specifiche, quali la formazione in una lingua conosciuta, il ricorso alla mediazione culturale ove necessario, il supporto con materiali di immediata comprensione, un'adeguata informazione sui diritti, la presenza di canali sicuri di segnalazione, un accesso effettivo alla sorveglianza sanitaria e controlli mirati nelle filiere e negli appalti.

4. Il quadro regolativo e i suoi limiti: dall'ordinamento interno alla dimensione europea

Nel quadro normativo italiano ed europeo, esistono già gli strumenti generali per la gestione e la prevenzione del rischio caldo.

La tutela del lavoratore contro il rischio derivante dall'esposizione alle elevate temperature trova, infatti, generale fondamento nell'art. 2087 c.c., che sancisce l'obbligo del datore di lavoro di tutelare la salute e la dignità del lavoratore³, unitamente alle disposizioni del d.lgs. 9 aprile 2008, n. 81, che impongono la valutazione globale di tutti i rischi per la salute. Il rischio da calore si colloca dunque nel perimetro della responsabilità datoriale⁴.

Tuttavia, l'andamento ondivago degli eventi climatici — caratterizzati da variabilità rapida e rispondenti a una combinazione di fattori contingenti (temperatura, umidità relativa, ventilazione, irraggiamento, sforzo metabolico) — rende indispensabili strumenti ulteriori, quali indici sintetici di stress termico (per esempio, gli indici utilizzati da Workclimate⁵ per

³ Su tale fondamentale disposizione, sia consentito il rinvio a P. ALBI, *Adempimento dell'obbligo di sicurezza e tutela della persona – art. 2087 cod. civ.*, in *Il Codice Civile. Commentario*, fondato da P. SCHLESINGER e diretto da F. D. BUSNELLI, Giuffrè, Milano, 2008.

⁴ Cfr. P. PASCUCCI, *Note sul futuro del lavoro salubre e sicuro... e sulle norme sulla sicurezza di rider & co.*, in *DSL*, 2019, n. 1, pag. 42.

⁵ INAIL / CNR-IBE, *Progetto Workclimate, Materiali e strumenti per la previsione e la prevenzione del rischio caldo nei luoghi di lavoro*.

l'elaborazione delle relative mappe di rischio), soglie d'allerta, bollettini meteo-occupazionali e procedure vincolanti di sospensione o modulazione dell'attività, affiancate dall'intervento degli ammortizzatori sociali per eventi meteorologici estremi.

Negli ultimi anni, l'Italia ha iniziato a dotarsi di simili strumenti⁶, che costituiscono passi in avanti importanti, ma che ancora scontano una certa frammentazione territoriale e settoriale e un'attuazione rimessa alle variabili del contesto di riferimento.

Tale disomogeneità genera incertezza per le imprese e disparità di protezione per i lavoratori, nonostante sia evidente che il grado di tutela non possa dipendere dal settore o dalla regione di riferimento, dalla sensibilità dell'amministrazione locale o dalla forza del sindacato nel territorio.

Per queste ragioni, il tema ha una dimensione evidentemente anche europea⁷.

L'Unione Europea ha già costruito un sistema avanzato di tutela della salute e sicurezza sul lavoro, ma il cambiamento climatico impone un aggiornamento ulteriore.

L'introduzione di una specifica Direttiva europea in materia di prevenzione dei rischi da calore occupazionale consentirebbe di fissare uno standard minimo omogeneo — fondato su valutazione obbligatoria del rischio climatico, presidi organizzativi, protezione dei soggetti vulnerabili e diritti di partecipazione — lasciando agli Stati membri e alla contrattazione collettiva, che potrebbe giocare un ruolo decisivo, l'adattamento alle specificità dei singoli contesti produttivi e geografici⁸.

⁶ Fra le varie misure, v., per esempio, Conferenza delle Regioni e delle Province autonome, *Linee di indirizzo per la protezione dei lavoratori dal calore e dalla radiazione solare*, 2025; Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, *Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legate alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro*, 2025. Per quanto concerne il ricorso agli ammortizzatori sociali, v. INPS, Messaggio n. 2130 del 3 luglio 2025, *Richieste di integrazione salariale per la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa a causa del caldo eccessivo*.

⁷ Si rinvia, anche per ulteriori riferimenti bibliografici, alla recente ricerca di M. LAABBAS-EL-GUENNOUNI, A. D. FLOURIS, *Climate change and workers' health. Protecting workers against heat and other climate-related hazards*, ETUI, 2026, che in appendice (pag. 65 ss.) contiene anche una proposta di direttiva in materia di rischio caldo elaborata nell'ambito dello stesso ETUI: *Directive on the minimum health and safety requirements regarding the exposure of workers to the risks arising from physical agents (Heat stress)*. Il tema, peraltro, ha già ricevuto attenzione anche a livello internazionale. Si v., in proposito, INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION, *Heat at work: Implications for safety and health*, 2024.

⁸ Per alcune considerazioni sul punto da parte dell'ETUC, v. già *European Trade Union Confederation, Resolution on the content of a Directive on the prevention of occupational heat risks*, 2025.

4.1. La sospensione dell'attività

Un nodo centrale della riflessione lavoristica concerne il regime della sospensione o della riduzione dell'attività lavorativa per effetto di provvedimenti della pubblica autorità.

Può, infatti, accadere che, quando il caldo raggiunga livelli incompatibili con la prosecuzione dell'attività in condizioni di sicurezza, l'attività sia sospesa non soltanto per scelta organizzativa del datore di lavoro, ma per effetto di ordinanze o provvedimenti delle autorità competenti: è questa, infatti, la principale misura adottata dalle ordinanze regionali cc.dd. "anti-caldo" che, a partire dal 2021, sono diventate sempre più diffuse su tutto il territorio nazionale. Si consideri che nel 2026 sono state adottate diciotto ordinanze da altrettante Regioni italiane. La reiterazione della misura nel corso degli anni, l'aumento del numero di Regioni coinvolte e la progressiva anticipazione della data di adozione sembrano indicare che si tratti di una pratica in via di consolidamento, sebbene attuata mediante uno strumento per sua natura emergenziale.

Occorre, tuttavia, interrogarsi sugli effetti di una simile ipotesi rispetto all'orario di lavoro e alla retribuzione dei lavoratori.

L'astensione dal lavoro imposta dall'autorità non può essere confinata alla sfera individuale del singolo lavoratore, non essendo qualificabile come una scelta individuale del prestatore. Essa, infatti, è una condotta doverosa imposta dall'ordinamento a fronte di un rischio grave, che rende la prestazione, a certe condizioni e in una certa fascia oraria, inesigibile per causa non imputabile al lavoratore. Il tempo di lavoro programmato è inciso da un intervento pubblicistico a tutela dell'incolumità fisica.

Ne consegue che il costo economico di tale sospensione non può ricadere sul lavoratore attraverso la perdita della retribuzione. La questione è particolarmente delicata per i lavoratori migranti, la cui sussistenza economica e la cui regolarità del soggiorno dipendono spesso dal flusso retributivo giornaliero. Nei confronti di tali lavoratori, una sospensione non indennizzata determinerebbe un perverso effetto incentivo verso il lavoro irregolare o sommerso o verso la prosecuzione della prestazione pur di fronte a rischi per la salute.

Per tale ragione, la prevenzione del rischio caldo deve essere collegata alla predisposizione di strumenti di sostegno al reddito. La sospensione o la riduzione dell'attività per caldo eccessivo deve trovare copertura negli ammortizzatori sociali, quando ne ricorrono i presupposti, evitando che l'evento climatico sia causa di una perdita salariale per i lavoratori⁹.

⁹ INPS, Messaggio n. 2130 del 3 luglio 2025, *Richieste di integrazione salariale per la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa a causa del caldo eccessivo*, dove, tra le

Quando l'attività lavorativa è sospesa o ridotta per condizioni meteorologiche incompatibili con lo svolgimento della prestazione stessa, il sistema delle integrazioni salariali assume una funzione non solo economica, ma anche propriamente prevenzionistica¹⁰, in quanto consente di interrompere il lavoro e dunque l'esposizione al rischio, senza costringere il lavoratore a sopportarne integralmente il costo.

Naturalmente, occorre distinguere i piani.

Se la sospensione è disposta direttamente dall'autorità pubblica, l'impresa non può legittimamente pretendere la prestazione durante il periodo vietato o sospeso. Il tempo di lavoro originariamente programmato e non lavorato non può, pertanto, essere qualificato come ferie, permesso volontario o assenza ingiustificata.

Se, invece, il datore di lavoro sospende o riduce l'attività sulla base della valutazione del rischio aziendale, della previsione meteo o delle indicazioni del responsabile della sicurezza, tale ipotesi ricade comunque nell'ambito di una scelta organizzativa imposta dall'obbligo di prevenzione¹¹. Anche in questo caso, dunque, il lavoratore non può subire le conseguenze della mancata esposizione a un rischio che il datore di lavoro ha il dovere di prevenire.

In linea di principio, la retribuzione è dovuta quando il lavoratore resta a disposizione e la mancata utilizzazione della prestazione rientra nella sfera organizzativa dell'impresa. Quando vi sono i presupposti per gli ammortizzatori sociali, il costo può essere in tutto o in parte coperto dal sistema pubblico di integrazione salariale.

Anche ove la sospensione dell'attività lavorativa sia disposta dal datore di lavoro in ragione di una scelta prevenzionistica è, dunque, possibile l'intervento dell'integrazione salariale, in modo che la misura sospensiva non gravi sul datore di lavoro, trattandosi di evento a lui oggettivamente non imputabile e, in ogni caso, non ricada sul lavoratore¹².

A proposito di quest'ultima possibilità, peraltro, si registrano passi in avanti importanti da parte dell'INPS e del Ministero del Lavoro.

causali integrabili, si inserisce anche quella della "sospensione o riduzione dell'attività per ordine di pubblica autorità per cause non imputabili all'impresa o ai lavoratori".

¹⁰ Su questo punto, si rinvia alle riflessioni di S. CAIROLI, *Sulle misure di tutela dei lavoratori per emergenza climatica*, in *AmbienteDiritto.it*, 2024, n. 1, pagg. 11-12.

¹¹ Il potere/dovere del datore di lavoro di interrompere l'attività lavorativa, quando non sia possibile eliminare o ridurre altrimenti situazioni di pericolo per la salute dei lavoratori trova una conferma nella Nota del 21 luglio 2023, n. 5291 dell'Ispettorato Nazionale del Lavoro.

¹² Cfr. S. CAIROLI, *Sulle misure di tutela dei lavoratori per emergenza climatica*, cit., in particolare pag. 11.

L'INPS, con un messaggio del 2025, ha, infatti, ribadito¹³ il principio per cui «è possibile valutare positivamente la richiesta di integrazione salariale nei casi in cui il datore di lavoro, su indicazione del responsabile della sicurezza dell'azienda, disponga la sospensione o la riduzione oraria delle lavorazioni per cause riconducibili alle temperature eccessive». Nella stessa direzione si è orientato anche il Ministero del Lavoro, con il vademecum «Rischi lavorativi da esposizione ad alte temperature» del 20 luglio 2023.

Più recentemente è intervenuto il legislatore, che con il d. l. 26 giugno 2026, n. 107, ha introdotto alcune disposizioni in materia di ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro, finalizzate a rafforzare le tutele dei lavoratori nei contesti di emergenza climatica.

In particolare, l'art. 6 del d. l. n. 107/2026, dispone specifiche misure volte ad agevolare, per il periodo dal 1° luglio 2026 al 31 dicembre 2026, l'accesso agli ammortizzatori sociali in costanza di rapporto di lavoro da parte dei datori di lavoro rientranti nel campo di applicazione dell'integrazione salariale ordinaria (CIGO), nonché dei datori di lavoro agricoli destinatari della cassa integrazione speciale operai agricoli (CISOA), al fine di assicurare adeguate forme di tutela in presenza di eccezionali situazioni climatiche e, al contempo, supportare la continuità delle attività produttive e infrastrutturali interessate. Con un recente messaggio¹⁴ l'INPS ha diramato le istruzioni operative per l'applicazione di tali misure straordinarie introdotte dal d.l. n. 107/2026 a sostegno di lavoratori e imprese colpiti da eventi climatici eccezionali. Il messaggio definisce causali, modalità di presentazione delle domande di integrazione salariale e regime contributivo delle sospensioni. All'esito di tali evoluzioni, può oggi ragionevolmente affermarsi che almeno alcune delle imprese più esposte al rischio caldo in ragione dell'attività svolta, che sospendono o riducono l'attività per il caldo estremo, dispongono di un canale dedicato di ammortizzatori.

Disposizioni simili a quelle ora indicate sono state introdotte in via temporanea nell'ordinamento, con formulazione pressoché identica, in occasione del periodo estivo, a partire dal d.l. 28 luglio 2023, n. 98: anche in questo caso, si assiste all'utilizzo ripetuto negli anni di uno strumento di natura emergenziale.

Si tratta di una tendenza che rivela quanto siano profondi i cambiamenti climatici in corso al punto che siamo di fronte ad un quadro normativo che, pur ancora frammentario ed emergenziale, viene progressivamente a

¹³ INPS, Messaggio n. 2130 del 3 luglio 2025, *Richieste di integrazione salariale per la sospensione o la riduzione dell'attività lavorativa a causa del caldo eccessivo*.

¹⁴ INPS, messaggio n. 2418 del 20 luglio 2026, *Disposizioni in materia di integrazione salariale ordinaria (CIGO) e di cassa integrazione speciale per gli operai agricoli (CISOA) conseguenti all'emergenza climatica. Istruzioni operative e contabili*.

comporsi sotto i nostri occhi come ineludibile.

4.2. Misure di sicurezza, obblighi datoriali e autotutela del lavoratore

La prevenzione del rischio da calore non può essere affidata a misure generiche, come raccomandazioni prudenziali individuali. Il datore di lavoro, invece, è tenuto a predisporre misure concrete, verificabili e adeguate alla specifica organizzazione produttiva.

Tra queste misure rientrano, in primo luogo, le zone d'ombra. La predisposizione di strutture di riparo idonee nei cantieri, nei campi, nei piazzali di movimentazione merci e nelle aree di attesa, sono da considerarsi presidi di sicurezza obbligatori e non benefici accessori. Le pause, infatti, risultano realmente protettive solo se possono essere svolte in un luogo idoneo, riparato dal sole e con tempi effettivi di recupero.

In secondo luogo, meritano particolare attenzione i dispositivi di protezione individuale e collettiva di nuova generazione. Il cambiamento climatico impone, infatti, di ripensare anche l'abbigliamento da lavoro, con l'adozione di indumenti tecnici ad alta traspirabilità, sistemi di raffreddamento corporeo e monitoraggio, che contribuiscano a prevenire malori senza creare nuovi pericoli per tutti i lavoratori esposti all'aperto.

Sotto questo profilo, occorre tenere in considerazione anche la necessità della protezione dalla radiazione solare. Per i lavoratori all'aperto, soprattutto nei settori dell'agricoltura, dell'edilizia, della manutenzione stradale, della raccolta rifiuti e della logistica, l'esposizione al sole, infatti, non produce solo rischio acuto da calore, ma anche rischio da radiazione ultravioletta. In questa prospettiva, la dotazione di presidi di protezione dalle radiazioni solari (creme solari ad alto fattore di protezione, copricapo e occhiali) deve essere valutata come parte integrante delle misure di prevenzione, non come strumento lasciato alla disponibilità economica o alla sensibilità individuale del lavoratore.

Un ulteriore aspetto riguarda l'orario di lavoro, dal momento che una delle misure per evitare l'esposizione alle ore più calde può consistere nella traslazione dei turni di lavoro, soprattutto se comportanti un rilevante dispendio di energie fisiche, nelle ore meno calde della giornata (mattino presto, tardo pomeriggio o notte).

Tuttavia le modifiche in tema di orario, pur potendo apportare benefici, non sono esenti da potenziali criticità. Lo spostamento del lavoro nelle ore notturne, infatti, riduce il rischio da calore e annulla quello derivante dall'esposizione alle radiazioni solari; cionondimeno, tale misura può introdurre fattori di rischio differenti e ulteriori: affaticamento, alterazione dei ritmi sonno-veglia, minore vigilanza, maggiore rischio di infortuni, isolamento, difficoltà nei soccorsi, problemi di illuminazione, interferenze

con macchine e mezzi in movimento.

Particolarmente calzante è, sotto questo profilo, l'esempio del lavoro agricolo svolto di notte. In questo ambito, il lavoro notturno può potenzialmente aumentare l'incidenza di rischi derivanti soprattutto dal buio e dalla minore visibilità di certi elementi dell'ambiente circostante (per esempio, irregolarità del terreno, canali, attrezzature, mezzi agricoli, possibile presenza di animali o insetti), ma anche dei lavoratori stessi.

Rischi simili valgono anche per i cantieri, per la manutenzione stradale, per la raccolta dei rifiuti e per la logistica.

Per queste ragioni, la rimodulazione dell'orario, in definitiva, è potenzialmente utile ma non può essere affidata all'improvvisazione. Essa, al contrario, deve essere pianificata e, più specificamente, occorre che gli spostamenti di orario siano oggetto di specifico esame nel documento di valutazione dei rischi e che siano discussi con RLS o RLST¹⁵, coordinati anche con il parere del medico competente.

Anche rispetto a questa misura, non si può trascurare la condizione dei lavoratori migranti. Tra questi, molti vivono infatti lontano dai luoghi di lavoro, possono accedere solo a sistemi di trasporto frammentati e lenti, abitano in condizioni non idonee al recupero psico-fisico. Nei confronti di tali lavoratori, dunque, spostare l'orario di lavoro senza considerare gli altri fattori appena menzionati significa solo trasferire il rischio da una dimensione all'altra.

Quanto al tema degli obblighi datoriali, vi è, infine, un profilo giuridico di primaria importanza: la possibilità per il lavoratore esposto a un rischio grave per la salute di opporre il proprio rifiuto allo svolgimento della prestazione.

Nell'ordinamento italiano, tale principio discende anche dall'art. 1460 c.c., che consente a una parte di rifiutare l'adempimento se l'altra non adempie o non offre di adempiere contemporaneamente la propria obbligazione¹⁶. Modellando il contenuto della regola generale sulle specificità del rapporto di lavoro, l'obbligazione del lavoratore di prestare attività incontra il limite dell'obbligo datoriale di garantire condizioni di sicurezza.

¹⁵ Quanto al ruolo del RLST, v. peraltro rispetto al caso dei cc.dd. riders, Trib. Milano, 18 agosto 2025, in www.rivistalabor.it, e A. STAFFIERI, *Salute e sicurezza sul lavoro: rider e stress da discomfort termico in ambienti outdoor*, in *Labor*, 1° novembre 2025.

¹⁶ Per una recente riflessione generale sul tema dell'eccezione di inadempimento da parte del lavoratore, si rinvia a V. FERRANTE, *Eccezione di inadempimento e rifiuto della prestazione da parte del lavoratore: spunti dalla giurisprudenza*, in *DLRI*, 2024, n. 3, pagg. 343 ss.; v. anche D. MEZZACAPO, *Eccezione di inadempimento e tutela della salute nei luoghi di lavoro*, in *LPO*, 2020, nn. 7-8, pagg. 436 ss.

Orbene, se il datore di lavoro non adotta le misure necessarie per prevenire il rischio da calore, il lavoratore non può essere costretto a eseguire una prestazione in condizioni tali da esporlo a un pericolo grave per la salute. Il rifiuto della prestazione, in questi casi, non può essere qualificato né sanzionato come insubordinazione o assenza ingiustificata. Si tratta, infatti, dell'esercizio legittimo di un potere di autotutela, quale reazione alla mancata predisposizione di condizioni di lavoro sicure, che a sua volta costituisce un obbligo in capo al datore di lavoro.

Il rifiuto da parte del lavoratore, naturalmente, deve essere proporzionato, collegato a un rischio concreto e riferito a una situazione in cui la prestazione non possa essere resa senza pregiudizio per la sua salute.

Ancora una volta, il tema è particolarmente delicato per quanto riguarda i lavoratori migranti. Se, in astratto, il rifiuto di adempiere costituisce un diritto riconosciuto a ogni lavoratore, in concreto i lavoratori migranti incontrano spesso maggiori difficoltà nell'esercitarlo, poiché temono ritorsioni suscettibili di incidere in modo particolarmente grave sulle loro vite, in ragione della loro condizione di maggiore vulnerabilità.

Anche per questa ragione, il rifiuto deve essere accompagnato da strumenti di protezione effettiva: divieto di ritorsioni, canali di segnalazione sicuri, intervento degli organi ispettivi, supporto sindacale, informazione multilingue per i lavoratori stranieri, riconoscimento della legittimità dell'astensione in presenza di rischio grave.

La conclusione è che a nessun lavoratore deve essere imposta un'alternativa secca tra salute e salario, conclusione che, per i lavoratori migranti, si arricchisce di un'ulteriore critica dimensione, ovverosia quella tra salute e permanenza regolare nel territorio.

5. Il ruolo della contrattazione collettiva

L'esposizione dei lavoratori al rischio caldo non può essere gestita solo per mezzo della fonte legale e dei controlli ispettivi, ma occorre che il tema sia affrontato anche dalla contrattazione collettiva di tutti i livelli (nazionale, territoriale e aziendale)¹⁷. La gestione dei rischi derivanti dagli eventi meteorologici, infatti, costituisce un elemento che deve informare le materie tipicamente oggetto di disciplina negoziale, quali la regolamentazione di orari, turni, pause, organizzazione delle squadre, appalti, formazione, dispositivi di protezione, trasporti, alloggi, sorveglianza sanitaria.

¹⁷ Sul ruolo della contrattazione collettiva, si rinvia a E. ERRICO, D. DI NUNZIO, *Caldo estremo e salute e sicurezza sul lavoro: il ruolo del dialogo sociale. I risultati del progetto Adaptheat per il contesto italiano*, in WP "Fondazione Di Vittorio", 2024, n. 5.

La contrattazione, inoltre, può contribuire a contrastare uno dei principali fattori di rischio, cioè la pressione produttiva nei giorni di caldo estremo. Un sistema orientato a premiare soltanto quantità, velocità e continuità della prestazione induce il lavoratore a ignorare i segnali del corpo. Per tale ragione, una revisione in sede negoziale dei parametri di produttività nei giorni di caldo estremo, invece, può evitare che la pressione economica spinga il lavoratore a sottovalutare i sintomi di *stress* termico, così conferendo alla prevenzione maggiore concretezza ed effettività.

Per i lavoratori migranti, inoltre, la contrattazione può svolgere una funzione essenziale di inclusione e di contrasto all'irregolarità. L'autonomia collettiva può, infatti, prevedere strumenti suscettibili di contribuire ad una maggiore tutela di tali lavoratori, in una prospettiva che tenga insieme la tutela della persona dai rischi climatici e un riequilibrio della debolezza contrattuale. Fra questi, si possono ipotizzare clausole sociali negli appalti, obblighi di informazione multilingue, presidi nei luoghi di reclutamento, rafforzamento del ruolo degli RLS e degli RLST, protocolli con enti bilaterali, enti locali, servizi sanitari e ispettorati.

6. I controlli

L'effettività delle tutele presuppone un sistema di vigilanza e di controllo rigoroso e integrato. Le attività ispettive non possono limitarsi alla verifica formale dei documenti aziendali o all'accertamento di presidi di facciata (per esempio: la verifica della presenza di bottiglie d'acqua in un cantiere), ma devono indagare l'effettività dell'organizzazione della sicurezza secondo quanto si è messo in luce nelle pagine precedenti.

L'Ispettorato Nazionale del Lavoro, con una recente nota¹⁸, ha fornito ai propri uffici territoriali indicazioni operative sulla tutela dei lavoratori dal rischio di danni da calore, alla luce dell'aumento di frequenza e intensità degli eventi climatici estremi. Il documento orienta l'attività ispettiva sulla valutazione del rischio microclimatico, sulle misure organizzative (rimodulazione orari, pause, idratazione) e sulla sorveglianza sanitaria per le lavorazioni esposte.

I datori con attività all'aperto o in ambienti caldi (cantieri, agricoltura, logistica, igiene urbana, reti e impianti) devono integrare il DVR con il rischio calore e documentare le misure adottate, stante che a causa dell'aumento di frequenza e intensità dei rischi da stress termico e ambientale, questi ultimi devono essere oggetto di specifica valutazione ai sensi del d.lgs. n. 81/2008. La nota indica quindi anche i profili su cui si

¹⁸ INL, nota n. 5484 del 6 luglio 2026, *Tutela dei lavoratori sul rischio legato ai danni da calore – indicazioni operative per l'attività di vigilanza*.

concentreranno le verifiche ispettive estive, con possibili sospensioni dell'attività in caso di gravi carenze.

La mancata gestione del rischio da calore, del resto, può fungere anche da rilevante indicatore di sfruttamento lavorativo.

Laddove, infatti, i prestatori siano costretti a lavorare in condizioni climatiche proibitive senza tutele, si riscontrano di frequente anche violazioni sistematiche relative all'orario di lavoro, alla retribuzione proporzionata e sufficiente, al lavoro sommerso e al fenomeno del caporalato.

Anche per questa ragione la risposta in termini di controlli e sanzioni deve fondarsi sul coinvolgimento e sul coordinamento di diversi attori: ispettorati del lavoro, servizi di prevenzione delle Asl, Inail, forze dell'ordine, parti sociali, enti locali e organizzazioni della società civile.

7. La dimensione della dignità e l'intreccio fra disciplina prevenzionistica e normativa sull'immigrazione

Il rapporto fra condizioni climatiche e sicurezza sul lavoro invita anche ad orientare la prospettiva verso temi di più ampio respiro, che riguardano in particolare la tutela dei lavoratori migranti.

Si impone una rilettura del ruolo dei lavoratori migranti all'interno del sistema prevenzionistico: non soltanto soggetti passivi da proteggere, bensì attori consapevoli della sicurezza. Ciò richiede il pieno coinvolgimento nelle procedure aziendali, la promozione della rappresentanza sindacale e la rimozione di ogni ostacolo all'esercizio dei diritti mediante la garanzia di canali di denuncia sicuri nonché la protezione di chi segnala.

La condizione di vulnerabilità non si lega solo al tratto personale del singolo lavoratore, ma è il risultato di precise condizioni giuridiche, economiche e sociali, dal cui miglioramento dipende, dunque, anche una riduzione della vulnerabilità dei lavoratori migranti.

Sotto questo profilo, il rigido collegamento normativo tra la validità del permesso di soggiorno e la continuità del rapporto di lavoro accresce la ricattabilità del lavoratore, limitandone la capacità di rifiutare condizioni di lavoro pericolose. Una tutela della salute nei luoghi di lavoro realmente effettiva non può, pertanto, prescindere da una riflessione critica sui meccanismi della legislazione sull'immigrazione.

8. Considerazioni conclusive

La tutela dei lavoratori — e dei prestatori migranti in particolare — dal rischio da calore si configura, come si è visto, come un fenomeno complesso, che richiede un'azione coordinata e sistematica, che passa, tuttavia, da alcuni snodi fondamentali e pertanto ineludibili di politica del

diritto: riconoscere il caldo come rischio professionale strutturale, non soltanto come emergenza occasionale; integrare il rischio climatico nella valutazione dei rischi, con strumenti tecnici adeguati e aggiornati; adottare misure organizzative effettive senza perdita di salario per i lavoratori; chiarire gli effetti della sospensione dell'attività disposta dalle autorità pubbliche; rafforzare gli obblighi datoriali relativi alla predisposizione di misure di prevenzione; evitare che la rimodulazione degli orari produca nuovi rischi non valutati; riconoscere, anche alla luce dell'art. 1460 c.c., che il lavoratore può rifiutare una prestazione pericolosa quando il datore di lavoro non garantisce condizioni sicure; potenziare controlli e strumenti di emersione, proteggendo chi segnala e colpendo le forme di sfruttamento.

In definitiva, l'analisi degli effetti dell'esposizione dei lavoratori al rischio da caldo estremo interroga l'ordinamento su chi debba farsi carico dei costi sociali e lavorativi della crisi climatica.

Se tali costi vengono scaricati sui soggetti più deboli del mercato del lavoro, la risposta alla crisi climatica assumerà inevitabilmente connotati iniqui. Se, al contrario, la prevenzione viene assunta come leva di eguaglianza, la sicurezza sul lavoro può diventare uno degli strumenti fondamentali per garantire che la tutela della salute non dipenda dalla forza contrattuale del lavoratore o dalla sua provenienza.

La tutela dal caldo, in ultima istanza, non è solo una misura sanitaria, ma una misura di civiltà del lavoro, che, rispetto ai lavoratori migranti, spesso collocati nei lavori più esposti e meno riconosciuti, costituisce anche un banco di prova decisivo per la credibilità dei sistemi democratici, sociali e sindacali.