



CONFINDUSTRIA

Temperature elevate e CIGO



29 luglio 2022

Le alte temperature di questi giorni hanno indotto Inps e Inail ad affrontare il tema richiamando alcune valutazioni e sollecitando l'adozione di misure a tutela di lavoratori ed imprese, delle quali si dà notizia in un comunicato congiunto dei due Istituti e, poi, si indicano i dettagli operativi nel messaggio Inps 28 luglio 2022, n. 2999.

La concessione della CIGO

L'Inps, riprendendo una circolare del 2016 ed un messaggio del 2017, colloca il tema della temperatura all'interno della causale "eventi meteorologici" ed evidenzia che "le temperature eccezionalmente elevate, di norma superiori ai 35/40 gradi, costituiscono un motivo che dà titolo all'intervento, tenuto conto del tipo di lavoro e della fase lavorativa in atto".

Nel messaggio del 2017 si precisava, inoltre, che "le temperature eccezionalmente elevate (superiori a 35°), che impediscono lo svolgimento di fasi di lavoro in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o lo svolgimento di lavorazioni che non sopportano il forte calore, possono costituire evento che può dare titolo alla CIGO. A tal riguardo si chiarisce che possono rilevare anche le cosiddette temperature percepite, ricavabili anch'esse dai bollettini meteo, quando le stesse siano superiori alla temperatura reale. Al ricorrere delle fattispecie sopra evidenziate, pertanto, possono costituire evento che dà titolo al trattamento di integrazione salariale temperature percepite superiori a 35° seppur la temperatura reale è inferiore al predetto valore".

In premessa, va ricordato che l'ipotesi in esame resta ovviamente soggetta alle ordinarie regole di concessione della CIGO, per cui **restano ferme le regole generali della imprevedibilità dell'evento e della non imputabilità al datore di lavoro richiedente.**

Ne consegue, quindi, che nella relazione tecnica occorrerà comunque indicare la non riferibilità dell'evento ad un fattore che il datore di lavoro aveva l'obbligo di governare. Così, ad esempio, anche richiamando l'ipotesi della omessa manutenzione (che non giustifica la richiesta di CIGO in caso di guasti alle attrezzature o agli impianti), non potrà il datore di lavoro chiedere CIGO

- per il colpevole deterioramento dell'impianto elettrico o di raffrescamento in assenza di una regolare attività di manutenzione
- se l'evento non era imprevedibile.

Nel recente messaggio, l'Inps affronta diversi punti.

- a. La **causale** "eventi meteo" è invocabile dall'azienda anche in caso di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa a causa delle temperature elevate.
- b. Quanto alla **misura della temperatura**, l'Istituto conferma che *"sono considerate "elevate", le temperature superiori ai 35° centigradi"*. Tuttavia, è lo stesso INPS a valorizzare il tema delle temperature percepite (introdotto su sollecitazione di Confindustria attraverso una apposita delibera del Consiglio di indirizzo e vigilanza nel 2017), evidenziando che *"anche temperature inferiori al predetto valore possono essere considerate idonee ai fini del riconoscimento dell'integrazione salariale, atteso che la valutazione sull'integrabilità della causale in questione deve essere fatta con riferimento non solo alle temperature registrate dai bollettini meteo ma anche a quelle "percepite", che notoriamente sono più elevate rispetto a quelle reali, tenuto conto della particolare tipologia di lavorazione in atto[1]"*.

Egual discorso può farsi per temperature elevate anche se inferiori a 35 gradi, quando risultano particolarmente disagiati in relazione alle lavorazioni in atto ed alle modalità con le quali queste vengono svolte. Anche in questo caso, sussistendone i presupposti, l'Istituto può valutare positivamente la richiesta di CIGO.

- c. La temperatura elevata può rilevare, oltre che per i lavori svolti all'esterno, anche per quelli che vengono eseguiti al chiuso. Precisa opportunamente, tuttavia, l'Inps che tale situazione presuppone – come per il resto delle ipotesi di CIGO - l'esistenza di *"circostanze imprevedibili e non imputabili al datore di lavoro"*.
- d. Quanto agli **aspetti procedurali relativi alla motivazione della domanda di concessione della CIGO e alla verifica dei presupposti**, l'INPS ricorda che *"l'azienda, nella domanda di CIGO e nella relazione tecnica che deve essere allegata alla domanda stessa, deve solo indicare le giornate di sospensione o riduzione dell'attività lavorativa e specificare il tipo di lavorazione in atto nelle giornate medesime, mentre non è tenuta a produrre dichiarazioni – di Arpal o di qualsiasi altro organismo certificato – che attestino l'entità della temperatura, né a produrre i bollettini meteo"*.

Provvederà l'Istituto *"ad acquisire d'ufficio i bollettini meteo e a valutarne le risultanze anche in relazione alla tipologia di attività lavorativa in atto"*.

In considerazione della peculiarità della situazione, l'Inps sottolinea che gli uffici della Direzione centrale ammortizzatori sociali sono a disposizione delle sedi territoriali dell'Istituto e delle aziende per fornire consulenza su tale tipologia di richieste nonché completa assistenza nella presentazione delle domande e in tutte le fasi che seguono.

- e. Il messaggio 2999/2022, confermando quanto anticipato nella nota congiunta di Inps e Inail, si sofferma, poi, su un ulteriore elemento che, a suo tempo, aveva costituito oggetto di confronto con Confindustria.

L'Istituto precisa, infatti, che *"la cassa integrazione ordinaria è riconoscibile in tutti i casi in cui il datore di lavoro, su indicazione del responsabile della sicurezza dell'azienda, dispone la sospensione/riduzione delle lavorazioni in quanto sussistono rischi o pericoli per la sicurezza e la salute dei lavoratori, purché le cause che hanno determinato detta sospensione/riduzione non siano imputabili al datore di lavoro stesso o ai lavoratori"*.

Si tratta di un'ipotesi che può anche prescindere dallo specifico tema "meteo" ed essere estesa alle altre ipotesi di CIGO previste dall'attuale normativa laddove si sia in presenza di un rischio o un pericolo per la sicurezza (ovviamente, non prevedibile e non imputabile al datore di lavoro o ai lavoratori) che,

sulla base della relazione tecnica, fa ritenere integrata la causale di CIGO.

L'Istituto applica, quindi, i principi già esistenti in tema di CIGO, oggi valorizzando, ai fini probatori, anche le indicazioni tecniche dei responsabili della sicurezza sul lavoro. Ad esempio, laddove vi sia una temperatura che, secondo le indicazioni tecniche, può costituire un rischio per i lavoratori, la CIGO potrà essere concessa anche laddove la temperatura stessa sia inferiore ai 35 gradi.

Le indicazioni dell'Inail e dell'INL

Il tema del caldo non costituisce una novità, ovviamente, sul piano della sicurezza sul lavoro. L'Inail, sul versante della prevenzione dei rischi in caso di temperature elevate, e l'INL, dal lato della vigilanza, ricordano[2] l'esigenza di tutelare i lavoratori dal caldo, anche sulla base delle indicazioni del Ministero della salute.

Rinviamo alla lettura della documentazione sopra richiamata per le necessarie valutazioni sul piano della salute e sicurezza.

Sul piano del collegamento tra rischio da caldo e CIGO, era lo stesso INL, nella nota 4639/2021, a richiamare il messaggio Inps del 2017 nel quale già si evidenziava la relazione tra il caldo e il possibile ricorso alla CIGO e, quindi, l'INL richiamava il personale addetto alla vigilanza a rappresentare alle aziende la possibilità di aderire a quanto previsto messaggio stesso.

[1] Ne sono esempio i lavori di stesura del manto stradale, i lavori di rifacimento di facciate e tetti di costruzioni, le lavorazioni all'aperto che richiedono indumenti di protezione, ma anche tutte le fasi lavorative che, in generale, avvengono in luoghi non proteggibili dal sole o che comportino l'utilizzo di materiali o lo svolgimento di lavorazioni che non sopportano il forte calore.

[2] INL, Nota 22 giugno 2022, n. 3783; INL, nota 2 luglio 2021, n. 4639; Inail, Esposizione a temperature estreme.