

LAVORO E SICUREZZA: ITALIA ED EMIRATI A CONFRONTO

Lo stress termico negli Emirati: la pausa di mezzogiorno come misura di prevenzione

> *Ogni estate, da oltre vent'anni, gli Emirati vietano il lavoro all'aperto nelle ore più calde. È un esempio chiaro di come una direttiva operativa traduca in regola precisa un obbligo generale di protezione, e un termine di paragone utile per un rischio che anche in Italia è diventato strutturale.*

Nel settembre 2023 ho scritto dello stress termico come rischio correlato all'attività lavorativa, con riferimento al contesto italiano. Erano le settimane in cui le cronache riportavano diversi lavoratori morti per il caldo, all'aperto e nelle ore centrali della giornata, e in cui INPS, INAIL e Ispettorato avevano richiamato le imprese alle misure già indicate nell'estate precedente. Concludevo che, in attesa di vedere come i giudici avrebbero valutato quegli infortuni, la cosa da fare era rivedere i documenti di valutazione dei rischi e prevedere, specificandole e imponendole, le misure di mitigazione del rischio da microclima. Lo studio del sistema emiratino offre un termine di paragone utile, perché lì lo stesso rischio è governato con una regola fissa, nota a tutti e controllata in modo capillare.

La regola

Il Ministero delle Risorse Umane e dell'Emiratizzazione applica ogni anno la Occupational Heat Stress Prevention Policy, conosciuta come midday break. Dal 15 giugno al 15 settembre è vietato lavorare sotto il sole diretto e in spazi aperti dalle 12:30 alle 15:00. Nel 2025, secondo l'annuncio del Ministero del 3 giugno, la misura è stata applicata per il ventunesimo anno consecutivo.

Durante la pausa il datore di lavoro deve garantire aree ombreggiate per il riposo, acqua potabile e mezzi di raffrescamento, oltre ai presidi di primo soccorso. L'orario giornaliero, distribuito tra turno mattutino e serale, resta entro le otto ore. Sono escluse le lavorazioni che per ragioni tecniche non possono essere interrotte, come gli interventi urgenti sulle reti; anche in questi casi il datore deve adottare misure di protezione specifiche.

La fonte è la Ministerial Resolution n. 44 del 2022 in materia di salute e sicurezza e di alloggi dei lavoratori, con le relative decisioni amministrative di attuazione; l'obbligo di predisporre aree ombreggiate per il riposo è nell'art. 11 dell'Administrative Decision n. 19 del 2023. Le violazioni sono sanzionate con un'ammenda di 5.000 dirham per ciascun lavoratore impiegato in violazione, fino a 50.000 dirham quando i lavoratori coinvolti sono più d'uno.

Il Ministero accompagna la regola con campagne rivolte direttamente ai lavoratori. Nelle comunicazioni ufficiali che ho esaminato, il MoHRE si rivolge al lavoratore spiegando quali misure preventive devono essere attuate sul suo luogo di lavoro, che il Ministero ne verifica l'attuazione con visite periodiche, anche negli alloggi collettivi, e che il divieto di lavoro all'aperto nelle ore centrali serve a proteggerlo dall'esposizione diretta al sole. È un modo di comunicare che presuppone un lavoratore informato dei propri diritti, coerente con l'obbligo dell'art. 13 del decreto di renderlo consapevole di diritti e doveri.

Il caldo nelle altre fonti

La pausa di mezzogiorno è la misura più nota, ma non l'unica. Il caldo entra nel sistema da più parti.

Il regolamento di attuazione del decreto considera orario di lavoro il tempo di viaggio quando il ritardo è dovuto al maltempo e alle allerte del Centro nazionale di meteorologia (Cabinet Resolution n. 1 del 2022, art. 15). Il Code of Construction Safety Practice della Dubai Municipality impone all'appaltatore di proteggere i lavoratori dai rischi fisici, a cominciare dal caldo e dal freddo estremi (punto 2.6.1), e classifica come lesione grave la perdita di coscienza da colpo di calore (punto 2.4.3.1): un evento che fa scattare gli obblighi di segnalazione e di indagine propri degli incidenti gravi. Nel DIFC la legge impone una temperatura ragionevole nei luoghi di lavoro al chiuso e un'adeguata fornitura di acqua potabile (artt. 46 e 52 della Employment Law).

Dal principio alla regola

A mio parere il caso è esemplare del metodo emiratino. L'art. 13 del Decreto-Legge federale n. 33 del 2021 impone in termini generali di proteggere i lavoratori dai rischi e di garantire un ambiente di lavoro sicuro e adeguato; l'art. 22 della Cabinet Resolution chiede di prevenire, ridurre o eliminare i rischi per la salute. La direttiva ministeriale trasforma il principio in una prescrizione precisa, con date, orari e sanzioni, e il MoHRE la verifica con ispezioni sul campo. Il Ministero riferisce da anni livelli di rispetto superiori al 99 per cento. Il dato proviene dalla stessa amministrazione che applica la regola e va letto con prudenza; ritengo comunque che una regola semplice e prevedibile sia anche una regola facile da controllare.

Una regola fissa ha però anche un costo, che a mio avviso va detto. Il calendario è uguale per tutti, mentre il rischio dipende dalla temperatura effettiva, dall'umidità, dal tipo di lavoro, dall'acclimatamento della persona. Fuori dal periodo e dalla fascia oraria del divieto, l'obbligo generale di protezione resta pieno: rispettare la pausa di mezzogiorno non esaurisce la valutazione del rischio da calore.

E in Italia?

Nel nostro ordinamento il rischio da calore rientra nella valutazione dei rischi del datore di lavoro. Il microclima è espressamente compreso tra gli agenti fisici del Titolo VIII del D.Lgs. 81/2008 (art. 180), e l'Allegato IV detta i requisiti dei luoghi di lavoro chiusi, a cominciare da una

temperatura adeguata all'organismo umano, tenuto conto dell'umidità e del movimento dell'aria. Per il lavoro all'aperto, dove i parametri ambientali non si possono modificare, il rischio va gestito con misure organizzative: rimodulazione degli orari, spostando le lavorazioni pesanti al mattino presto o alla sera, pause in zone d'ombra, acqua e sali, tettoie anche mobili, sorveglianza dei lavoratori più esposti, informazione sui sintomi. Sullo sfondo resta l'art. 2087 c.c., che impone di adeguare le misure all'esperienza: e l'esperienza degli ultimi anni dice che le ondate di calore non sono più un evento eccezionale.

Non esiste però una norma nazionale che fissi, per legge, un divieto con orari e periodi predeterminati. Esistono strumenti diversi, nessuno dei quali equivale alla regola emiratina.

Il primo è la cassa integrazione. Con il messaggio n. 2999 del 28 luglio 2022, ribadito con il messaggio n. 2729 del 20 luglio 2023, l'INPS ha chiarito che la sospensione o la riduzione dell'attività per temperature superiori a 35 gradi può dare titolo alla cassa integrazione ordinaria con la causale eventi meteo, e che possono rilevare anche temperature inferiori, se la temperatura percepita è più elevata per l'umidità o per il tipo di lavorazione.

Il secondo sono le ordinanze regionali. In Sicilia, per restare a un esempio che conosco da vicino, il Presidente della Regione ha adottato l'ordinanza contingibile e urgente n. 1 del 26 giugno 2025, in vigore fino al 31 agosto 2025, che vieta il lavoro nei settori agricolo e florovivaistico, edile e affini e nelle cave dalle 12:30 alle 16:00, nei giorni e nelle aree in cui la mappa del rischio del progetto Worklimate segnala un livello alto. Un'ordinanza analoga era stata adottata l'anno precedente.

Il terzo è la contrattazione. Il 2 luglio 2025 è stato sottoscritto presso il Ministero del Lavoro il Protocollo quadro per l'adozione delle misure di contenimento dei rischi lavorativi legati alle emergenze climatiche negli ambienti di lavoro, recepito con il decreto ministeriale n. 95 del 9 luglio 2025. Il protocollo indica misure organizzative e chiede al Governo di garantire un ricorso ampio agli ammortizzatori sociali, escludendo dal computo dei limiti di durata della cassa integrazione i periodi dovuti a eventi climatici non evitabili.

A mio parere sono strumenti importanti, ma restano legati al singolo territorio, alla singola stagione o alla contrattazione, e lasciano al datore di lavoro l'onere di tradurre il principio in misura concreta. Il confronto con la Sicilia è eloquente: il divieto siciliano copre una fascia oraria più lunga di quella emiratina, ma scatta solo nei giorni e nelle aree a rischio alto, secondo una mappa da consultare; quello emiratino vale ogni giorno, per tre mesi, ovunque.

Il caldo davanti al giudice italiano

Senza una regola fissa, da noi il caldo entra nel sistema soprattutto dopo l'evento, davanti al giudice. È la stessa differenza di baricentro di cui si parla nella Lezione 7 a proposito delle ispezioni.

Già nel 2009 la Cassazione ha confermato la condanna di un datore di lavoro per la morte di un bracciante colpito da un colpo di calore mentre raccoglieva angurie nelle ore centrali di una giornata molto calda e umida, affermando che, anche in assenza di una norma che imponga di sospendere il lavoro, il datore deve valutare le circostanze e i rischi per la salute, verificare l'idoneità del lavoratore alla mansione in quelle condizioni e informarlo dei rischi (Cass. pen., sez. IV, n. 38157 del 2009).

Nel 2022 ha confermato la responsabilità dei datori di lavoro e della società, ai sensi del D.Lgs. 231/2001, per la morte da ipertermia di un lavoratore assunto irregolarmente in un cantiere di

Ancona, il 7 agosto 2013, con temperature intorno ai 37 gradi: il lavoro pesante era ripreso subito dopo la pausa pranzo, sotto il sole, senza pause, senza ripari ombreggiati e senza alcun altro accorgimento. La Corte ha ritenuto che l'art. 96 del D.Lgs. 81/2008, che impone di proteggere i lavoratori dalle influenze atmosferiche, lasci al datore la scelta delle misure, ma che il rischio fosse prevedibile e le precauzioni note e attuabili; ha annullato con rinvio la sentenza solo per un profilo diverso, il ritardo nei soccorsi contestato a uno degli imputati (Cass. pen., sez. IV, n. 30789 del 9 agosto 2022).

La stessa Corte, però, nel 2021 ha annullato senza rinvio, perché il fatto non costituisce reato, la condanna per la morte di un operaio edile colto da colpo di calore in un cantiere pugliese, in un caso in cui l'autopsia aveva rilevato anche una cardiopatia e un tasso alcolemico elevato e il lavoratore si era tolto il copricapo fornito. La motivazione merita attenzione: l'addebito di non aver sospeso il lavoro nelle ore più calde è stato giudicato troppo generico, perché la regola di prudenza richiede una valutazione tecnica delle condizioni meteorologiche, fondata su soglie o allerte delle autorità, e non un giudizio a posteriori; nel caso mancavano sia un riscontro tecnico della temperatura sia un'allerta che giustificasse la sospensione (Cass. pen., sez. IV, n. 9824 del 12 marzo 2021).

Ritengo che la lezione di queste sentenze sia chiara: il colpo di calore non è un evento imprevedibile, e la responsabilità si gioca sulla valutazione del rischio e sulle misure organizzative adottate prima. La sentenza del 2021, letta accanto alla regola emiratina, dice anche qualcos'altro: senza una soglia oggettiva, il giudizio sulla colpa diventa incerto in entrambe le direzioni. Le mappe di rischio e le ordinanze regionali degli ultimi anni forniscono proprio quel riferimento tecnico che allora mancava. Sul piano civile, inoltre, il lavoratore può rifiutare la prestazione in condizioni ambientali incompatibili con la sua salute, senza perdere la retribuzione, perché il rifiuto è una legittima eccezione di inadempimento di fronte alla violazione dell'art. 2087 c.c. (Cass., sez. lav., n. 6631 del 1° aprile 2015, in un caso di temperatura troppo bassa).

Che cosa se ne ricava

A mio parere non si tratta di trapiantare la regola emiratina in Italia: clima, organizzazione produttiva e sistema delle fonti sono diversi. Il confronto dice però due cose utili a chi organizza il lavoro anche da noi.

La prima è che, quando il rischio è noto, stagionale e prevedibile, una misura chiara e programmata in anticipo protegge meglio, ritengo, di una valutazione rifatta ogni volta sotto la pressione dell'emergenza. Un'impresa italiana può fare da sé ciò che la legge non impone: inserire nel proprio DVR un protocollo per il caldo, con soglie, orari alternativi e misure predefinite, da attivare senza discussione quando le condizioni lo richiedono.

La seconda è che la regola fissa non sostituisce la valutazione. Gli Emirati hanno una regola chiara e, accanto a essa, un obbligo generale che continua a operare. La premessa porta a pensare che sia la combinazione delle due cose, non l'una o l'altra, a proteggere davvero chi lavora.

Riferimenti normativi

Federal Decree-Law n. 33 del 2021, art. 13; Cabinet Resolution n. 1 del 2022, artt. 15 e 22; Ministerial Resolution n. 44 del 2022; Administrative Decision n. 19 del 2023, art. 11; MoHRE, Occupational Heat Stress Prevention Policy 2025, comunicato del 3 giugno 2025; Dubai Municipality, Code of Construction Safety Practice, punti 2.4.3.1 e 2.6.1; DIFC Employment Law n. 2 del 2019, artt. 46 e 52; artt. 1460 e 2087 c.c.; D.Lgs. 81/2008, artt. 96 e 180 e Allegato IV; INPS, messaggi n. 2999 del 28 luglio 2022 e n. 2729 del 20 luglio 2023; Regione Siciliana, ordinanza n. 1 del 26 giugno 2025; Protocollo quadro del 2 luglio 2025, D.M. n. 95 del 9 luglio 2025; Cass. pen., sez. IV, n. 38157 del 2009, n. 9824 del 2021 e n. 30789 del 2022; Cass., sez. lav., n. 6631 del 2015.

Avv. Federico Lentini. Aprile 2026.