



## SPORTELLINO SICUREZZA

# IL LAVORO IN SOLITUDINE

## Cosa prevede il Decreto Legislativo 81/2008

### COS'È?

Per lavoro "in solitudine" si intende ogni mansione che debba essere svolta da un addetto in totale autonomia, **non soggetta alla supervisione di un preposto, isolata da altri lavoratori** e molto spesso all'esterno del sito dell'azienda cui appartiene. **Al lavoro una persona è "sola" quando non può essere vista né sentita da un'altra persona** né è probabile che riceva visite o abbia contatti con altri colleghi.

### UN CAMPO DIFFICILE DA SALVAGUARDARE

Analizzare il tema del lavoro in condizioni di isolamento risulta particolarmente complesso. In primo luogo perché è un argomento del quale la legislazione non si è occupata in modo organico e sistematico, poi perché quello svolto in solitudine è un lavoro sempre più presente all'interno di molteplici attività inserite in diversi comparti lavorativi, dagli impianti caratterizzati da elevata automazione ai magazzini, dall'agricoltura fino al terziario dove si trovano ad operare tecnici per il controllo di impianti, addetti a servizi di vigilanza e ad attività di pulizie notturne.

### AMBIENTI ESTRANEI

Accanto ai lavoratori che operano "in solitudine" sempre nello stesso contesto all'interno della propria azienda, ci sono lavoratori che prestano la loro opera in ambienti a loro estranei (cioè non all'interno di un luogo fisso) nei quali possono essere presenti rischi che non conoscono (ad es. pensiamo a lavori di manutenzione in aziende sempre diverse o addirittura in giro sul territorio...); per tutti questi lavoratori bisogna considerare la condizione di lavoro come un fattore di rischio specifico che va a sommarsi a tutti gli altri rischi che quel lavoro comporterebbe anche in presenza di altri lavoratori.

Perciò, è fondamentale **prevedere**:

- un'ulteriore formazione specifica in riferimento ai rischi correlati al lavoro in solitudine;
- la redazione di un paragrafo nel Piano delle emergenze in cui siano individuate le procedure specifiche da attuare in caso di emergenza e di necessità di primo soccorso per chi opera in solitaria, perché un fattore di rischio specifico a cui sono esposti questi lavoratori è proprio quello derivante dalla mancata possibilità di essere soccorsi (sia in caso di infortunio sul lavoro, sia in caso di malore o evento accidentale).

Dunque, un'organizzazione del lavoro, la quale costituisce una scelta aziendale che permetta o, addirittura, imponga a un lavoratore di operare da solo, va gestita in modo tale da garantire in modo efficace l'obbligo di tutela attraverso idonee misure organizzative e gestionali essendo tale obbligo parte integrante dei compiti gravanti sui soggetti della prevenzione in azienda, a partire dal datore di lavoro.

### QUALI OBBLIGHI?

Al **datore di lavoro** in maniera non-delegabile (come previsto dell'articolo 17 del D.lgs. n. 81/2008 "Obblighi del datore di lavoro") spetta dare completa applicazione del principio di "onnicomprendività" della valutazione dei rischi che gli impone di analizzare la propria organizzazione e di individuare, rispetto ad essa, "tutti" i rischi, senza eccezioni, per la salute e sicurezza dei lavoratori.

**CGIL**



n.3 luglio '19

CAUTION

CAUTION

Inoltre, in applicazione dei principi di cui agli articoli 43 e 45 del D.lgs. n. 81/2008 "Gestione delle emergenze", il datore di lavoro ha l'obbligo di considerare l'eventualità che la persona sola abbia bisogno di un soccorso e quindi consentire, anche attraverso l'adozione di presidi tecnologici (per esempio: dispositivi "uomo a terra", GPS per lavoratori operanti su vaste aree esterne, cellulare programmato sul numero di emergenza aziendale, ...), che il lavoratore venga soccorso nel minor tempo possibile, perché in caso di necessità urgente un prolungamento dei tempi di intervento è destinato ad avere effetti certamente pregiudizievole (condizione di svantaggio rispetto a chi lavora in presenza di colleghi) e potenzialmente gravi per la salute del lavoratore. Infatti, un ritardo nell'intervento può essere fatale.

### CHE FARE?

Vista la disomogeneità degli ambienti di lavoro e di come esso viene organizzato al loro interno, è evidente che non possiamo pensare che esista una soluzione applicabile in modo generico e trasversale a tutti gli ambienti e a tutte le mansioni che comportano la presenza di un solo lavoratore.

Possiamo certamente fissare alcune buone prassi per garantire una maggiore sicurezza a chi lavora "in solitudine", prevedendo nel Documento di Valutazione dei Rischi (DVR) anche una Valutazione Specifica del Rischio.

Affinché la Valutazione Specifica del Rischio sia realmente efficace, deve prevedere almeno le seguenti indicazioni:

- una corretta valutazione del rischio connesso alla mansione dell'attività svolta e dei rischi ambientali propri dei luoghi dove il lavoratore è chiamato ad operare;
- verificare che le strutture e le attrezzature siano a norma e che sia stata effettuata la manutenzione prevista;
- acquisire il parere del medico competente sull'idoneità del lavoratore a svolgere il lavoro "in solitudine" (il giudizio che deve essere fondato sullo stato di salute e sull'emotività);
- deve essere garantita al lavoratore un'effettiva informazione e formazione aggiuntiva e specifica compresa quella inerente il piano delle emergenze;
- tenere presente che lo stato di solitudine può diminuire la percezione del rischio da parte del lavoratore;
- individuare i mezzi idonei per garantire il controllo a distanza della condizione di salute del lavoratore e l'immediata segnalazione in caso di incidente o infortunio per un intervento, il più rapido possibile.

### LA NOTA

Ricordiamo che il lavoro in solitaria è comunque vietato nelle situazioni in cui esporrebbe il lavoratore a un rischio inaccettabile: a titolo di esempio per i lavori in "spazi confinati" (locali con cisterne, bombole, ... soggetti a normativa specifica) o per i lavori a una certa altezza da terra, in cui è prevista la presenza di un assistente al di sotto.

Nella sede CGIL di via Garibaldi 3 a Bergamo è attivo lo

## SPORTELLO SICUREZZA CGIL

dedicato ai rappresentanti sindacali nelle aziende della bergamasca (RLS), ai lavoratori e ai funzionari sindacali che ne avessero bisogno.

È APERTO OGNI LUNEDÌ DALLE 14.30 ALLE 18.00, AL SECONDO PIANO.

Per informazioni: LUIGI VOLPI, RLST

tel. 035.3594278 - luigi.volpi@cgil.lombardia.it