



Sicurezza sul lavoro

LAVORO IN SOLITUDINE

COSA SI INTENDE PER LAVORO IN SOLITUDINE ?

Il lavoro (in) solitario si definisce come ogni lavoro che debba essere svolto da un addetto in totale autonomia, non soggetto a sovrintendenza di un preposto, isolato da altri lavoratori e, in generale ma non necessariamente, all'esterno del sito dell'azienda cui appartiene.

CASI NEI QUALI E' VIETATO IL LAVORO SVOLTO IN SOLITUDINE

Il lavoro solitario pur non essendo oggetto di particolari obblighi o restrizioni, è però vietato per legge nelle situazioni nelle quali esporrebbe il lavoratore a un rischio inaccettabile (lavoro su scale – obbligo di assistente a terra – lavoro in spazi confinati – soggetto a normativa specifica ECC.).

SENTENZA PER LA TUTELA DEI LAVORATORI CHE SVOLGONO LAVORI IN SOLITUDINE

Molto interessante risulta una sentenza della Cassazione penale, sez. IV Sentenza n. 12775 del 7 dicembre 2000.

“Nel caso di specie, un autotrasportatore, mentre stava caricando un camion della società, alla quale era stato dato in appalto il servizio di trasporto dei rifiuti, constatato, a carico ultimato, che il telone, che stava stendendo sul cassone, si era impigliato nelle spallette del veicolo, era salito sul bordo superiore del cassone ponendo il piede sull'ultimo gradino di una scaletta di cui l'automezzo era dotato e, nel fare ciò, aveva perso l'equilibrio ed era caduto da un'altezza di circa due metri.

Nel confermare la condanna del datore di lavoro, la sez. IV premette che le norme antinfortunistiche sono previste dal legislatore anche per prevenire le imprudenze del lavoratore e spetta incondizionatamente al datore di lavoro adottare i presidi di sicurezza previsti dalla legge o suggeriti dalla migliore tecnica del settore (nella specie, funi di trattenuta e cinture di sicurezza). Subito, però, aggiunge che «questa adozione non significa e non può significare che il datore di lavoro possa limitarsi a munire il lavoratore di quei presidi, ma significa, anche e soprattutto, che il datore di lavoro educi il lavoratore ad avvalersene e accerti, quindi, sia che quegli sia "formato/educato" a servirsene, sia che sia solito farlo, vincendo le prevedibili «pigrizie».

A conferma di quanto sopra esposto giova segnalare quanto espresso da alcune sentenze della Corte di Cassazione relativamente a infortuni accaduti a lavoratori operanti in condizioni di lavoro notturno e/o isolato o in caso di malore

Relativamente al caso di un operaio morto durante le operazioni di pulizia all'interno di un silos, durante le quali operava in un ambiente completamente isolato dall'esterno, ad eccezione della botola di accesso posta sulla sommità del silos e senza l'assistenza di un collega, la Suprema Corte di Cassazione Sezione n.4 Penale con Sentenza del 4 febbraio 2010, n. 4917 ha affermato che “Come correttamente sottolineato dai giudici del merito, l'adozione di una delle misure di prevenzione ipotizzate dai giudici stessi (assistenza nell'operazione di pulizia da parte di un secondo operaio, al fianco del P. oppure affacciato all'imbocco del silo, ovvero l'utilizzazione da parte dell'operaio P. di un congegno di allarme idoneo a segnalare all'esterno una situazione di pericolo o di difficoltà all'interno del silo) avrebbe scongiurato l'evento con elevato grado di credibilità razionale, in quanto avrebbe reso possibile un tempestivo soccorso”.

Con riferimento poi alla necessità che le misure di prevenzione e protezione adottate dal datore di lavoro debbano tenere in considerazione anche eventi eccezionali, ma comunque prevedibili, la Suprema Corte di Cassazione Sezione n.4 Penale con Sentenza del 6 maggio 1985, n. 114/86 ha affermato che “le prescrizioni poste a tutela del lavoratore sono intese a garantire l'incolumità dello stesso anche nell'ipotesi in cui, per stanchezza, imprudenza, inosservanza di istruzioni, malore od altro, egli si sia venuto a trovare in situazione di particolare pericolo”.

COSA BISOGNA FARE PER TUTELARE IL DIPENDENTE CHE LAVORA IN SOLITUDINE ?

Nel caso di lavoro solitario il fattore di rischio principale (da valutare e per il quale adottare misure e procedure di prevenzione e protezione) è relativo all'organizzazione dei soccorsi in caso di malore o infortunio del lavoratore.

In tal caso i fattori addizionali di rischio sono i seguenti:

- impossibilità o limitata capacità, da parte del lavoratore stesso, di allertare i soccorsi all'esterno del luogo di lavoro

- difficoltà o impossibilità dei soccorritori, se e quando allertati, di accedere all'interno del luogo, dove è necessario l'intervento
- ulteriore difficoltà ad individuare esattamente, una volta all'interno, il punto intervento in caso di situazioni complesse.

Tali fattori addizionali di rischio comportano inevitabilmente il ritardo dell'intervento con effetti a volte fatali.

NEL CASO DI LAVORO NOTTURNO

In caso di lavoro notturno tali fattori addizionali di rischio sono aggravati anche dal fatto che viene pure a mancare la presenza casuale di persone che a diverso titolo possono frequentare il luogo di lavoro (fornitori, clienti, collaboratori, controllori, ecc.).

SISTEMI PER MONITORARE LO STATO DI SALUTE DEL LAVORATORE CHE LAVORA IN SOLITUDINE

Il datore di lavoro deve pertanto (in virtù degli obblighi di cui all'articolo 17, comma 1, lettera a)) prevedere sistemi per monitorare in tempo reale lo stato di salute del lavoratore attraverso il controllo del suo stato di coscienza.

Allo stato attuale esistono diverse soluzioni di tipo tecnico per garantire questo monitoraggio:

I 3 sistemi sotto elencati essendo ad azionamento manuale volontario, offrono sicuramente sicurezza psicologica, ma dimostrano scarsa efficacia, che diventa addirittura nulla in caso di perdita di coscienza del lavoratore.

- telefono cordless o cellulare;
- ricetrasmittitore collegato a soggetti addetti a servizi di sorveglianza;
- trasmettitore di segnale di allarme punto-punto con attivazione manuale;

I sensori di postura non sempre sono adatti al tipo di mansione (ad esempio manutentore coricato). Il sistema a chiamata/risposta sembra essere il più efficace, anche se presenta alcuni limiti legati alla frequenza di chiamata (se è troppo bassa rischio comunque di non individuare tempestivamente una situazione di pericolo, se è troppo alta può portare a aumento del carico mentale e a distrazioni).

- trasmettitore automatico collegato ad un sensore di postura del lavoratore (busto eretto = OK, busto orizzontale = allarme);
- sistema a chiamata (manuale o automatica) e risposta manuale (risposta = OK, mancata risposta = allarme).

Rimane in ogni caso non risolto, anche con l'ausilio di soluzioni tecniche, la possibilità di accesso da parte dei soccorsi esterni al luogo di lavoro e la immediata individuazione della posizione del lavoratore. Queste ultime problematiche devono essere risolte dal datore di lavoro, ai sensi dell'obbligo di cui all'articolo 45, comma 1, lettera a) (*"Il datore di lavoro [...] prende i provvedimenti necessari in materia di primo soccorso e di assistenza medica di emergenza, [...] stabilendo i necessari rapporti con i servizi esterni, anche per il trasporto dei lavoratori infortunati"*), fornendo ai soccorritori esterni, preventivamente informazioni su come accedere ai luoghi di lavoro e sulla possibile ubicazione dei lavoratori che operano in lavoro isolato.

