

# La salute e sicurezza del lavoratore "isolato"

Autore: Lorenzo Fantini

Avvocato giuslavorista, già dirigente divisioni salute e sicurezza del Ministero del lavoro e delle politiche sociali

[RSPPItalia.com](http://RSPPItalia.com)

Seguici anche su



## **La salute e sicurezza dei lavoratori inviati fuori dall'azienda: art. 2087 c.c.**

La regolamentazione legale - in larga parte contenuta nel d.lgs. n. 81/2008 - della salute e sicurezza sul lavoro risulta sempre più spesso carente in ordine all'inquadramento giuridico di innovative modalità di svolgimento delle prestazioni lavorative dettate dalla evoluzione delle esigenze produttive e delle organizzazioni. In simili casi all'interprete spetta un compito non sempre agevole, consistente nella individuazione della regolamentazione applicabile e nella sua declinazione in concreto.

E' il caso di una modalità di svolgimento del lavoro sempre più diffusa, vale a dire il lavoro svolto da un lavoratore da solo (c.d. "lavoro isolato") e non assieme ad altri lavoratori, **modalità priva di regolamentazione specifica nel d.lgs. n. 81/2008**. In assenza di principi positivi disciplinati la fattispecie occorre, quindi, far riferimento a pertinenti principi generali di diritto, eventualmente combinandoli con le pertinenti disposizioni (qualora applicabili) del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro.

Il primo di tali principi si rinviene nel codice civile, che contiene un articolo di importanza capitale in materia di salute e sicurezza: l'articolo 2087 c.c. il quale impone al datore di lavoro di adeguarsi alla migliore tecnologia e ai più sofisticati presidi antinfortunistici esistenti al momento (c.d. "principio della massima sicurezza tecnologicamente possibile"). Tra tali misure è del tutto pacifico siano comprese **anche le misure organizzative e gestionali in generale** (Cass. pen., sez. IV, 9 febbraio 2016, n. 12689; Cass. pen., sez. IV, 27 gennaio 2016, n. 3616; Cass. lav., 5 gennaio 2016, n. 34; Cass. lav., 3 luglio 2008, n. 18376). Dunque, una organizzazione del lavoro – la quale costituisce pur sempre una scelta aziendale – che permetta o, addirittura, imponga ad un lavoratore di operare da solo va gestita in modo tale da garantire in modo efficace l'obbligo di tutela di cui al citato articolo 2087 c.c., 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.

## **La valutazione dei rischi del lavoro "isolato"**

Al datore di lavoro, in particolare - in quanto soggetto a ciò obbligato in modo indelegabile (come da previsione dell'articolo 17 del d.lgs. n. 81/2008) - spetta dare completa applicazione al noto 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. La conseguenza di tale analisi non può che essere la identificazione e attuazione delle misure di prevenzione e protezione idonee a tutelare la salute e sicurezza dei lavoratori in relazione a ciascuno dei rischi lavorativi in tal modo identificati.

### **Lavoro isolato e primo soccorso**

Tra le tematiche che sono più "sensibili" allo svolgimento "in solitario" del lavoro va annoverata senz'altro quella del soccorso del lavoratore isolato, anche essa priva di una specifica regolamentazione nell'ambito del "testo unico" di salute e sicurezza sul lavoro (se si eccettua la disciplina del primo soccorso in ambito ferroviario, peraltro materia molto discussa, come tra poco si esporrà meglio con un esempio, regolamentata dal decreto interministeriale 24 gennaio 2011, n. 19, proprio in ordine alla possibilità che i treni possano o meno essere condotti da un solo macchinista). Tuttavia, in applicazione dei principi di cui agli articoli 43 e 45 del d.lgs. n. 81/2008, è fatto obbligo al datore di lavoro che modifichi la propria organizzazione (si pensi alle filiali delle Banche con un unico addetto, sempre più frequenti) in modo che vi siano lavoratori "isolati" di permettere – anche attraverso presidi tecnologici (es.: dispositivi di "uomo a terra") – di considerare l'eventualità che la persona sola abbia un malore organizzando i contatti con il 118 e, al contempo, permettendo che il lavoratore venga soccorso nel minor tempo possibile. **La considerazione di tali "variabili", in virtù dei principi generali sin qui richiamati, è da considerarsi assolutamente obbligatoria**, onde evitare di esporre il lavoratore a quel "*pregiudizio grave e immediato e che non può essere evitato*" (in questi termini l'articolo 44, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008) che legittima finanche l'allontanamento dal posto di lavoro. Al riguardo sia consentito citare la sentenza del Tribunale del lavoro di Genova, 23 marzo 2015, commentata dal sottoscritto in data 14 maggio 2015 sul sito [www.puntosicuro.it](http://www.puntosicuro.it), nella quale un macchinista – licenziato per aver rifiutato di prendere servizio "in solitario" in quanto la linea di riferimento non forniva sufficienti garanzie in termini di rapidità ed efficienza del primo soccorso – viene reintegrato proprio perché il rifiuto della prestazione lavorativa è ritenuto legittimo perché legato alla insufficienza dell'organizzazione dei servizi di primo soccorso predisposti dal datore di lavoro. In particolare, in tale sentenza il Giudice di Genova argomenta che il rifiuto della prestazione "*sia da ritenersi in tal caso giustificato ai sensi dell'articolo 1460 del Codice Civile, a fronte di un rilevante inadempimento datoriale relativo alla salute e sicurezza sul lavoro*". Al riguardo, il Tribunale sottolinea che: "*Un'interpretazione estensiva del disposto dell'articolo 2087 del Codice Civile si giustifica col rilievo costituzionale del*

*diritto alla salute ed anche coi principi di correttezza e buona fede, ex articoli 1175 e 1375 del Codice Civile, cui deve ispirarsi lo svolgimento del rapporto lavorativo (Sentenza della Cassazione Civile Sezione Lavoro n. 47291 del 22 marzo 2002)”. Nel caso di specie, secondo il Giudice, “Tutti i documenti confermano dunque (...) che l’assenza d’un secondo operatore abilitato alla guida costringe il treno ad attendere i soccorsi nel luogo in cui esso sia stato costretto a fermarsi dai malore del macchinista. E’ dunque evidente che la nuova organizzazione ha prolungato i tempi d’intervento a tutela della sicurezza del macchinista in modo rilevante e, soprattutto, imprevedibile in ragione della diversità dei luoghi in cui l’emergenza può verificarsi. Nel caso di grave malore, che richieda un intervento urgente (nella discussione si è fatto riferimento all’infarto miocardico) un siffatto prolungamento è destinato ad avere effetti certamente pregiudizievoli per la salute del lavoratore”. A fronte di una simile situazione, ad avviso del Giudice, trova attuazione la giurisprudenza in forza della quale è configurabile una responsabilità del datore di lavoro, se questi, “con comportamenti specifici e anomali, da provarsi di volta in volta da parte del soggetto interessato, determini un aggravamento del tasso di rischio e di pericolosità ricollegato indefettibilmente alla natura dell’attività che il lavoratore è chiamato a svolgere” (Sentenza della Cassazione Civile Sezione Lavoro n. 11427 del 30 agosto 2000)”.*

### **Lavoro isolato e obblighi formativi ed informativi**

Come noto, l'articolo 37 del d.lgs. n. 81/2008 delinea i più importanti aspetti della formazione dei lavoratori, rinviando (cfr. comma 2) ad Accordi in Conferenza Stato-Regioni la regolamentazione “di dettaglio” di orari e contenuti della formazione. In particolare, l’articolo 37, comma 1, del “testo unico” dispone che la formazione deve essere in grado di fornire ai discenti conoscenze generali, relative ai concetti di rischio, danno, prevenzione, protezione, organizzazione della prevenzione aziendale, diritti e doveri dei vari soggetti aziendali, organi di vigilanza, controllo, assistenza (lett. a), e conoscenze specifiche, quali: rischi riferiti alle mansioni, ai possibili danni, alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda (lett. b); la norma stabilisce altresì che ne costituiscono oggetto anche i rischi specifici, di cui ai titoli del Decreto successivi al titolo I. La formazione deve dunque riguardare nozioni generali e nozioni specifiche, queste ultime relative ai fattori di rischio connessi alle attività in concreto svolte dal singolo; in tal senso è necessaria una formazione differenziata in relazione ai destinatari e alle diverse mansioni cui gli stessi sono adibiti, in coerenza con l’affermazione,

contenuta al comma 1 dell'articolo 37, per cui la formazione va indirizzata a “*ciascun lavoratore*”.

L'elemento essenziale è dunque la correlazione con la valutazione dei rischi all'interno del contesto di riferimento, tanto che: “*la formazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti deve essere periodicamente ripetuta in relazione all'evoluzione dei rischi o all'insorgenza di nuovi rischi*” (in questi termini l'articolo 37, comma 6, d.lgs. n. 81/ 2008). La formazione deve dunque essere “*sufficiente ed adeguata*”, come espressamente richiesto dall'articolo 37, comma 1, del d.lgs. n. 81/2008; tali requisiti possono, in via di prima approssimazione, essere intesi come esistenti quando il “*processo educativo*” nel quale consiste la formazione sia stato in grado di determinare l'acquisizione di quelle conoscenze che servono a riconoscere e “gestire” i rischi da lavoro tipici della attività lavorativa svolta impedendo al lavoratore di tenere prassi pericolose per la propria ed altrui salute (Cass. pen. n. 39888 del 2008; nello stesso senso, tra le altre, Cass. pen. n. 4870 del 2004, ISL 2004, 315). Al riguardo va detto che a nulla rileva il fatto che il lavoratore sia esperto; contrariamente a quanto si potrebbe pensare, l'esistenza di una pregressa e fondata esperienza lavorativa non porta a ritenere superflua un'adeguata formazione impartita al soggetto, la cui necessità “*non subisce alcuna svalutazione per la particolare qualificazione professionale dei collaboratori*” (per ultima, in tal senso, v. Cass. pen., sez. IV, 26 maggio 2016, n. 22147, in [olympusuniurb.it](http://olympusuniurb.it), sezione giurisprudenza, ma già Cass. pen., sez. IV, 26 marzo 2004, n. 14875, ISL, 2004, n. 8, 507; in tal senso anche Cass. pen., sez. IV, 2 febbraio, 2006, n. 4161, ISL, 2007, n. 6, 341; Cass. pen. n. 28791 del 2002, ISL, 2002, n. 10). Di converso, in presenza di lavoratori professionalmente inesperti, magari nuovi alla specifica attività richiesta o di giovane età, il dovere di formazione “*si atteggia in maniera particolarmente intensa*” (in questi termini Cass. civ., sez. lav., n. 11622 del 2007; nello stesso senso Cass. civ., sez. lav., n. 9805 del 1998, inedite per quanto consta) e segue linee di azione rapportate alle effettive capacità del singolo. Ancora: l'obbligo formativo sussiste nei confronti del lavoratore che venga adibito a lavori pericolosi, **magari in solitario** (Cass. pen., sez. IV, n. 12775 del 2000, ISL, 2001, n. 2, 106), o al quale vengano assegnate attività che “*richiedono cognizioni tecniche elevate*” (Cass. pen., sez. III, 13 giugno 2006, 20220, ISL, 2006, n. 11, 686), o persino nel caso in cui egli sia impiegato per una operazione “*semplicissima*” (Cass. pen. n. 30360 del 2005, inedita per quanto consta).

Dunque, nessun dubbio può esserci in ordine alla necessità che all'interno dei percorsi formativi dei lavoratori “isolati” vadano inseriti argomenti che riguardino i rischi che i medesimi incontreranno

nello svolgimento del lavoro con queste modalità particolari, esattamente come è necessario fare per qualunque altro fattore di rischio.

Lo stesso valga in materia di informazione per i lavoratori, istituto regolato dall'articolo 36 del “testo unico” di salute e sicurezza sul lavoro, il quale prevede che essa debba riferirsi tanto ai rischi generali dell'impresa, quanto ai rischi specifici connessi all'attività in concreto svolta dal lavoratore. L'informazione specifica (articolo 36, comma 2) comprende, in particolare: i rischi specifici cui il lavoratore è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia (lett. a), (...) e le misure e le attività di protezione e prevenzione adottate (lett. c). L'informazione deve quindi, in sintesi, assicurare al lavoratore - quindi anche al lavoratore “isolato” - una conoscenza dei rischi specifici connessi all'esercizio della mansione, e delle conseguenti misure di prevenzione e protezione adottate per mezzo delle procedure aziendali che disciplinino il lavoro affidato. Al riguardo, si consideri che il “testo unico” non individua in modo tassativo le modalità dell'informazione prevedendo che essa debba comunque essere “adeguata”; ne deriva che l'obbligo di informazione può essere adempiuto attraverso una pluralità di mezzi funzionali, che, al fine di risultare idonei allo scopo richiesto, devono essere efficacemente individuati in relazione all'eterogeneità dei destinatari. In altre parole, nessuno strumento è da solo in grado di rispondere alle molteplici esigenze di differenti destinatari e bisognerà determinare di volta in volta la combinazione di mezzi informativi ritenuta più efficace, anche rispetto a chi lavori da solo. La giurisprudenza ha, tuttavia, rimarcato come l'obbligo *de quo* non possa ritenersi assolto con la sola consegna di un manuale di sicurezza contenente norme generali di comportamento (cfr. Cass. pen. n. 41997 del 2006, cit.), né di un libretto di istruzioni che: “*gli operai, per nulla educati e stimolati, hanno distrattamente sfogliato*” (Cass. pen. n. 6486 del 1995, MGL, 1996, 119, con nota di LO RUSSO), o altrimenti attraverso semplici “istruzioni” sull'uso di macchine e sulle cautele da adottarsi (cfr. Cass. pen., sez. IV, 21 aprile 2006, n. 14175, ISL, 2006, n. 8, 493); ciò in quanto l'informazione “*ha portata ben più ampia e specifica rispetto alle generiche e routinarie istruzioni*” (Cass. pen., sez. IV, 14 giugno 2006, n. 20272, ISL, 2006, n. 10, 623).

## Conclusioni

Volendo operare una sintesi di quanto sin qui esposto, può concludersi che il tema della salute e sicurezza nel “lavoro isolato” - sicuramente insidioso in quanto tale da evocare questioni spesso ideologiche (si pensi ancora alla larga diffusione dell'opinione per cui non sarebbe neppure

ammissibile il lavoro “solitario” in quanto costituente di per se stesso un inammissibile pericolo per l’operatore) – va affrontato con prudenza, avendo bene a mente da un lato il principio di rilevanza costituzionale che rende libera “*l’iniziativa economica privata*” (cfr. art. 41, primo comma, Cost.) e, quindi, la possibilità che l’azienda opti per una parte del proprio lavoro svolta da lavoratori “isolati” e dall’altro l’obbligo per il datore di lavoro di valutare il relativo rischio adottando le migliori misure conosciute per garantire la tutela della salute e sicurezza dell’operatore, in applicazione combinata degli articolo 2087 c.c. e 28 del d.lgs. n. 81/2008.

Al riguardo, non può che farsi riferimento alle importanti esperienze aziendali sin qui applicate le quali – attraverso misure dirette ad incidere sui comportamenti dell’operatore (quali l’informazione e la formazione) e/o tecnologiche (quali, ad esempio, il controllo - alle condizioni di cui all’articolo 4 della legge n. 300 del 1970, nel testo derivante a seguito della modifica introdotta dal “Jobs act” - a distanza del lavoratore) o, ancora tramite la fornitura di dispositivi di segnalazione di situazioni di pericolo – consentono di gestire i rischi legati al lavoro "in solitario" in modo efficace e al contempo coerente con gli obblighi prevenzionistici vigenti.

Copyright © 2018 RSPPITALIA