



Definizione e caratteristiche del lavoratore isolato

Dr. Duccio Calderini

Lavoro in solitudine o lavori in solitudine?

- Un lavoratore è considerato isolato se non è visibile e/o udibile dagli altri, indipendentemente da quanto distante sia ... svolge la propria attività senza una sorveglianza, un'interrelazione diretta o la presenza ravvicinata di altri soggetti.
- Il concetto di isolamento deve essere inteso sia in termini di posizione rispetto al contesto in cui si trova a dover operare che in termini di organizzazione della propria attività lavorativa; la condizione non è necessariamente permanente
- In altri casi il compito può trasformarsi in solitario per effetto di cause esterne quali, per esempio, il protrarsi oltre il normale orario di lavoro; all'aggettivo "solitario" è possibile associare anche altre condizioni di peculiarità quali il periodo notturno, il luogo remoto o di difficile accesso, la posizione territoriale ...

Definizion ... i

- Una persona è “sola” al lavoro quando non può essere vista o sentita da un'altra persona; e quando non può aspettarsi una visita da un altro lavoratore. Il lavoro in solitudine riguarda tutti i lavoratori che possono avere periodi di tempo in cui non hanno un contatto diretto con un collega.” (tratta da articolo della **Canada's National Occupational Health e Safety Resource**).
- Lone workers are those who work by themselves without close or direct supervision (**HSE - UK**)
- Per persona «tenuta a lavorare da sola» si intende una persona alla quale non si può prestare immediatamente aiuto in caso di infortunio o di fronte a una situazione critica poiché, ad esempio, opera fuori dal contatto visivo o vocale con altre persone (**SUVA – CH**)

Esempi

Categoria	Esempio
Lavoratori in luoghi fissi/permanenti, dentro o fuori il “luogo di lavoro” nella disponibilità del datore	<ul style="list-style-type: none">• piccole attività con pochi addetti: laboratori, stazioni di rifornimento o servizio, chioschi, negozi, punti informazione, sale controllo, biglietterie, rivendite;• lavoratori a distanza/a domicilio;• reparti isolati di aziende, impianti di risalita, magazzini, centri di formazione o di ricerca;• prestatori di servizi che devono essere svolti al di fuori della normale attività aziendale, guardiania, addetti alle pulizie, addetti alla manutenzione, dirigenti o responsabili.
Lavoratori mobili o decentrati dalla propria sede operativa	<ul style="list-style-type: none">• cantieri o interventi esterni, montatori, rappresentanti, servizi presso terzi;• agricoltori e forestali;• servizi distribuiti, distribuzione, servizi a domicilio, sanità, professionisti e artigiani, agenti e rappresentati;• autisti e trasportatori.

Quali rischi nel lavoro isolato?

- **Chi è da solo non può contare che su se stesso** e questo, oltre che un rischio per la sicurezza, può trasformarsi in fattore di stress o disagio e di discriminazione lavorativa
 - **Rischi di natura medica:** alcuni lavoratori svolgono attività che possono mettere a rischio la propria salute anche in funzione della loro pericolosità (attacchi di panico, epilessia, attacco di cuore, ecc.)
 - **Rischi di natura psicologica:** una situazione di lavoro isolato può causare stress e reazioni/ comportamenti da parte del lavoratore stesso non sempre ipotizzabili/quantificabili che possono provocare una serie di eventi in grado di colpire la sicurezza della collettività stessa
 - **Rischi connessi agli incidenti:** : l'isolamento aumenta la probabilità di incidenti anche gravi da cui bisogna sempre preservarsi; i danni causati dall'incidente possono essere irrimediabili.
 - **Rischi connessi alla violenza esterna:** la situazione di isolamento in alcune aree o il lavoro notturno aumentano la probabilità di aggressione da parte di terzi con rischi per la propria incolumità

Valutazione e gestione del rischio

- **Valutazione dei Rischi**, contestualizzata alla situazione concreta da affrontare:
 - L'organizzazione del lavoro: formazione, comunicazione e informazioni (**FORMAZIONE**)
 - L'ambiente di lavoro e il ruolo del dipendente isolato ... disagio del lavoratore / stress lavoro-correlato e situazione-correlato (**SORVEGLIANZA – SOSTEGNO**)
 - L'attivazione e la gestione delle emergenze: attrezzature per la protezione del lavoratore isolato e dispositivi per la comunicazione manuale/automatica delle emergenze (**PIANO DI EMERGENZA**).

Valutazione e gestione del rischio

- Il lavoro in solitudine, se non “a rischio”, non è vietato o regolamentato, ma è doveroso chiedersi quanto sia sicuro e salubre. **Lavorare da soli non è pericoloso di per sè**, è un’esperienza che tutti sperimentano anche senza accorgersene, ma, in alcune circostanze, può presentare alcuni rischi.
- Il Testo unico sicurezza (**D.Lgs. n. 81/2008**) richiede al datore di lavoro di valutare tutti i rischi ai quali sono esposti i lavoratori per adottare le misure di prevenzione e di protezione necessarie per controllarli; ha anche diversi accenni a lavori a rischio nei quali è richiesta la presenza di almeno due lavoratori ...
- **Per un’analisi rigorosa e completa è necessario integrare con i rischi specifici del compito lavorativo gli elementi derivanti dall’essere solitari, cioè di non poter comunicare senza media e/o di dover intervenire senza aiuto “fisico” immediato e diretto, in qualunque circostanza.**



Matrice di valutazione **suva**pro

Valutazione e gestione del rischio

- Una volta individuati i pericoli, i rischi e i provvedimenti migliorativi, deve essere integrato o revisionato il DVR, attuando le procedure di formazione idonee a trasmettere le regole comportamentali del lavoro solitario in sicurezza.
- La formazione in questo caso deve essere orientata a sviluppare **consapevolezza nell'autonomia**, anche come fattore di riduzione dello stress/panico nelle situazioni non ordinarie.
- Poiché il rischio specifico può derivare dalla condizione di mancata interazione con altri lavoratori / supervisore, per quanto possibile, è raccomandabile una sistematica riduzione preventiva delle situazioni solitarie con una strategia ad hoc, ovviamente proporzionata al compito e ai rischi individuati.

Modalità di controllo/interazione

- accessi periodici diretti;
 - contatti regolari a distanza, per esempio, con il telefono, la radio, le videocamere e le email;
 - invio periodico di segnali dal lavoratore al centro di riferimento, a conferma che non vi sono complicazioni, e relativi allarmi automatici in caso di mancata ricezione;
 - segnali di allarme, manuali o automatici (dispositivi a uomo presente, sensori di movimento/ posizione ecc.);
 - segnali che attestano il completamento di un compito o il ritorno del lavoratore alla “base”.
- L'importante è che la frequenza e la modalità di supervisione sia una scelta gestionale da programmare e non un “fai da te” del momento.

L'idoneità sanitaria

- Il datore di lavoro dovrebbe accertarsi che i lavoratori che svolgono le loro mansioni da soli siano in grado di farlo anche da un punto di vista medico soprattutto se la mansione prevede una sorveglianza sanitaria.
- L'idoneità di un lavoratore non riguarda solo la **salute fisica**, ma anche quella **psichica e intellettuale** ; in caso di incidente o di emergenza, infatti, servono prontezza e capacità di affrontare il carico emotivo e di stress.
- A sua volta il lavoratore deve essere consapevole di condizioni anche temporanee che possono richiedere una maggiore cautela in determinate circostanze.

L'idoneità sanitaria

- La maggior parte dei lavoratori addetti a turni di lavoro solitario , nelle sue più disparate tipologie, hanno riferito di provare una **sensazione di disagio meglio definibile in parole povere “paura”**, in particolare quando si tratta di grandi impianti o quando il luogo di lavoro anche piccolo è situato in posti isolati.
- Il **disagio aumenta, insieme alla stanchezza, con il passare delle ore** e il carico psicologico che grava sul lavoratore in queste condizione diventa un determinante di rischio e un'aggravante dell'entità dello stesso.
- Non è possibile affrontare in termini statistici il fenomeno, in quanto **la componente individuale e caratteriale del lavoratore gioca un ruolo fondamentale.**

Attivazione e gestione delle emergenze

- L'organizzazione del soccorso in caso di infortunio del lavoratore, rappresenta certamente il punto più critico nel caso di lavoro notturno solitario, per i seguenti motivi:
 - 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 di intervento in caso di situazioni complesse.

Aspetti del piano di emergenza:

- organizzazione di allarme
- primo soccorso
- formazione e comportamento delle persone
- accesso veicoli di soccorso / elicottero

il lavoratore che si trova da solo sul luogo di lavoro deve essere formato e addestrato sulle procedure di P.S., G.E. e lotta e deve essere in grado, non potendo contare che su se stesso, di saper decidere il da farsi, almeno per l'emergenza e per l'incendio.

Deve inoltre essere perfettamente a conoscenza dei sistemi di comunicazione con l'esterno ed essere in grado di dare indicazioni ai soccorsi esterni.

Disagio e stress lavoro-correlato

- Il lavoro in solitudine può comportare una sorta di disagio maggiormente riconducibile a percezioni e sensazioni che ciascun individuo “avverte” in modo differente, se in presenza o meno di altri soggetti (insicurezza, sentirsi sotto pressione, disorientamento, paura ...)
- Quando il lavoratore ha a che fare con scelte e/o decisioni che riguardano la sicurezza del lavoro (es. manutenzione /riparazione/controllo di impianti e/o attrezzature pericolose) non dovrebbe essere lasciato solo nel decidere, ma ad esso dovrebbero essere affidate tutte le indicazioni necessarie, preventivamente valutate

Risk assessment should help employers decide on the right level of supervision
(HSE)

Non siamo fatti per essere soli ... e per “lavorare isolati”?

- Non siamo fatti per essere soli ma per essere impegnati in orizzonti di senso che ci è possibile ricoprire solo in correlazione continua con il destino degli altri e che ci consentono di realizzarci, così, fino in fondo. Mai soli e mai da soli: anche se non possiamo rinunciare alla solitudine ed al silenzio come oasi, come pausa, dalla quale si rinnovi ogni volta il dialogo infinito con se stessi ...
- **La solitudine è definita dalla relazione con l'altro, cosa che non avviene nell'ISOLAMENTO** ... l'isolamento, nei riguardi della solitudine è quello che il mutismo è nei riguardi del silenzio. Tacere, essere nel silenzio, significa che si ha, o si può avere, qualcosa da dire: anche se non si ha voglia di dire nulla; mentre nel mutismo, non si ha la possibilità di dire qualcosa ...

Eugenio Borgna: la solitudine dell'anima

Ognuno di noi ha un modo proprio di rappresentarsi la solitudine, di viverla ...



I.C.T & Monitoring technology

... come queste tecnologie vengono impiegate ... per quali scopi ...

chi le usa / subisce è sempre un soggetto umano inserito all'interno di un contesto lavorativo, costituito da ambienti, ruoli, compiti e regole ...



European Agency
for Safety and Health
at Work

**DISCUSSION
PAPER**



MONITORING TECHNOLOGY: THE 21ST CENTURY'S PURSUIT OF WELL-BEING?

Introduction

What kind of monitoring technology has made you feel better? Did it have that effect in the long run? Was it perhaps the software that forced you to take a break or the step counter that notified you of your lack of movement? Or was it the professional chat tool through which you could keep in contact with your colleagues? Are these just gadgets or more? If more, can they help us in our pursuit of well-being?

This article will answer the questions just posed. We start with explaining what monitoring technology, well-being and monitoring technology for well-being are. Subsequently, the invasion of traditional occupational electronic performance monitoring (EPM) and information and communication technology (ICT) in the workplace are discussed and compared with monitoring technology for well-being. Derived from this analysis, five main challenges are identified, which have to vanish or be vanquished for monitoring technology for well-being to become mature. We close this article with a concise conclusion.

Monitoring technology

With a smartphone in our pocket, a sports watch around our wrist and the cloud storing our data, we have landed in the age of monitoring. More so than we are even aware, many claim that monitoring technology improves our health and well-being. However, what is monitoring technology really?

Strictly considered, monitoring technology systematically observes, keeps an eye on, or oversees and checks the progress or quality of something or someone over a period of time, based on a sensor or a set of sensors (e.g. sensing audio, vision, location and biosignals). In regard to people, monitoring technology, or lifestyle or behavioural monitoring as it is sometimes called, forms a sub-set within a wider and more general model of remote technology as in telecare and security.

Sensors are installed on or in people and in their environments, and they provide data from which their physiological state and behaviour can be derived. Often, normal physiological states and behaviour are distinguished from the unusual. In the unusual, we should at least distinguish between sudden anomalies (a heart attack or a fall) and gradual changes (e.g. slowly increasing stress levels).

Monitoring technology can take several shapes, which can be roughly characterised using the modalities used:

- audio based (e.g. automatic speech recognition);
- biosignals (e.g. electrocardiogram);
- vision based (e.g. facial expressions);
- text (e.g. Twitter messages);
- blood samples (e.g. hormone levels);
- interaction based (e.g. mouse and keyboard interaction, pressure sensors, global positioning system (GPS));
- questionnaires (e.g. using 5-point Likert scales); and
- interviews (e.g. using a chat bot).

Combinations of these are surprisingly rarely applied. The collection or capturing of such (big) data, however, is only part of the equation. Most likely, it is actually the simplest part. Subsequently, storage, sharing and analysis are needed. Of the latter, in particular, analysis itself already embodies a complex processing pipeline. Additionally, searching the data for patterns and decision support are often needed or at least preferred.

Safety and health at work is everyone's concern. It's good for you. It's good for business.

1

Due “storie”, tragiche, di lavoro in isolamento

- Stritolato dal macchinario sul quale lavorava che lo ha avvolto come se fosse un tessuto ... era “solo” e la macchina non si è fermata
- Annegato in un laghetto mentre tagliava con rasaerba l’avan-green di un campo di golf ... era “solo” e non sapeva nuotare

Per approfondire

Working alone

Health and safety guidance on the risks of lone working



I rischi del lavoro in solitudine
Guida per i datori di lavoro e gli addetti alla sicurezza

suva
PROVINCIA DI BOLOGNA

Provincia di Bologna
Comune di Bologna
Servizio di Bologna
P.M.S. di Bologna
Provincia di Bologna
Provincia di Bologna
P.M.S. di Bologna
P.M.S. di Bologna

ANNO 14 - NUMERO 4
LUGLIO
AGOSTO 2014

articoli

BOLLETTINO DI INFORMAZIONE E COMUNICAZIONE DELLA RETE DI RLS DELLE AZIENDE DELLA PROVINCIA DI BOLOGNA

Il lavoro in solitudine

di Claudia Anselmi e Michela Corradi

1 Il lavoro in solitudine
di Claudia Anselmi e Michela Corradi

2 La definitiva sconfitta dello stress lavoro correlato: un successo tutto italiano?
di Graziano Frigeri

Sommario

Analizzare il tema del lavorare in condizioni di isolamento risulta particolarmente complesso. In primo luogo perché è un argomento del quale la legislatura non si è occupata in modo organico e sistematico. Secondariamente perché, rispetto al complesso della popolazione di lavoratori, il lavoro in solitudine è sempre più presente all'interno di molteplici attività inserite in diversi comparti lavorativi.

I paesi nei quali questo argomento è stato maggiormente affrontato sono gli Stati del Nord America. Da ciò deriva che la maggior parte della bibliografia sull'argomento è reperibile in lingua inglese.

Una delle possibili definizioni del lavoro in solitudine:

"Una persona è "sola" al lavoro quando non può essere assistuta o assistere persona e quando non può aspettarsi una visita da un altro lavoratore. È importante considerare con attenzione tutte le situazioni. Il lavoro in solitudine riguarda tutti i lavoratori che possono andare per un periodo di tempo in cui non hanno un contatto diretto con un collega" (tratta da articolo della Canada's National Occupational Health and Safety Resource <http://www.ccohs.ca/ohsa/eng/web/hypprogram/workingalone.html>).

Il lavorare in solitudine può essere affrontato in base a due possibili ricadute sulla salute di chi lo compie: da un lato il rischio vero e proprio derivante dalla mancata possibilità di venire soccorso (sia in caso di infortunio sul lavoro, sia in caso di malessere o evento accidentale) e, dall'altro, le conseguenze, meno dirette ma comunque da non trascurare, che hanno a che vedere con gli aspetti psicologici e sociali che possono avere delle ripercussioni sullo stato di benessere del lavoratore.

Sul primo aspetto, cioè l'ambito della sicurezza, l'Intendenza del mondo della tecnica e della ricerca si è esplicitato con la produzione di apparecchiature e/o sistemi di teletrasmissione (GPS, applicazioni per cellulari - APP

...) che forniscono una parziale risposta al problema. Parziale, in quanto non sempre la tecnologia è "comoda" ed efficiente e le reti di trasmissione del segnale non sono disponibili ovunque sul territorio o in tutti i luoghi di lavoro. Ed è a questo proposito che "entra in gioco" l'organizzazione del lavoro. Il testo unico sulla sicurezza del lavoro può essere preso in esame, sia per indicazioni generali (obblighi del datore di lavoro, del rsi, del rso e dei singoli lavoratori), sia nelle specifiche sezioni dedicate alle procedure di pronto soccorso e della formazione.

Ricordiamo che in virtù dell'art. 17 del D.Lgs 81/08 la valutazione dei rischi è un obbligo che il datore di lavoro non può delegare a nessuno: riguarda tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori delle attività e luoghi in cui essa si svolge e l'organizzazione del lavoro specifica, senza alcuna differenza di genere e di età. Nel documento di valutazione è importante quindi che possano essere individuati i lavoratori che operano in solitudine e l'esplicitazione della specifica valutazione dei rischi.

L'Accordo Stato-Regioni che implementa l'art. 37 comma 2 del D.Lgs 81/08 sulla formazione dei lavoratori indica i titoli dei contenuti della formazione specifica per i lavoratori: tra questi non viene esplicitamente menzionato il lavoro in solitudine (anche se

**Grazie per
l'attenzione**

