

Decreto Legislativo 81/08
Formazione PREPOSTI

IL RUOLO DEI PREPOSTI NEL SISTEMA AZIENDALE DI PREVENZIONE

Materiali per la rielaborazione dei contenuti del corso di formazione
MARZO 2014

Indice

Definizioni dei concetti e dei processi di base per la prevenzione	3
Approcci alla prevenzione	5
Il processo di valutazione dei rischi e le implicazioni per i ruoli di dirigente e preposto	7
<i>Art. 2 – Definizioni</i>	8
<i>Art. 15 - Misure generali di tutela</i>	10
<i>Art. 299 – Esercizio di fatto di poteri direttivi</i>	
<i>Art. 16 – Delega di funzioni</i>	11
<i>Art. 17 – Obblighi del datore di lavoro non delegabili</i>	12
Implicazioni più e meno ovvie dell'art. 19	12
L'informazione su salute e sicurezza	15
La sensibilità ai segnali deboli	18
Il comportamento sicuro	20
L'osservazione dei comportamenti	21
La restituzione di feedback ai collaboratori	21
Descrizione dei comportamenti e categorizzazione sociale	22
La percezione del rischio	23
Il giudizio sul rischio connesso a decisioni / situazioni incerte	24
I LIMITI DELLE SENSAZIONI	24
CREDERE DI VEDERE LA REALTÀ	25
L'ATTENZIONE SELETTIVA	25
<i>Il processo di percezione del rischio inizia con l'attenzione ai punti di pericolo</i>	26
Che cosa abbiamo appreso sull'attenzione	28
COME VALUTIAMO I RISCHI	28
Il ragionamento sul rischio	29
<i>I fattori emotivi</i>	30
<i>Che cosa abbiamo appreso sulla valutazione dei rischi</i>	31
6. RISCHIO DI CADUTA, INCIAMPO E SCIVOLAMENTO	31
I fattori favorenti: l'esempio inciampo/scivolamento	31
Il fenomeno delle cadute oltre i fattori causali	32

DEFINIZIONI DEI CONCETTI E DEI PROCESSI DI BASE PER LA PREVENZIONE

Pericolo

Caratteristica intrinseca di un ambiente, una macchina, una sostanza, un processo intesa come potenziale capacità di provocare un danno alla salute e alla sicurezza delle persone. *“proprietà o qualità intrinseca di un determinato fattore avente il potenziale di causare danni”* (art. 2, c. 1, let. r).

Rischio

Effetto combinato della probabilità che un pericolo si traduca in danno e dell'entità del danno stesso.

“probabilità di raggiungimento del livello potenziale di danno nelle condizioni di impiego o di esposizione ad un determinato fattore o agente oppure alla loro combinazione” (art. 2, c. 1, let. s).

Valutazione dei rischi

Processo di diagnosi e giudizio articolato nelle fasi:

- descrizione delle attività (ambienti, macchine, attrezzature, sostanze, procedure);
- identificazione dei pericoli;
- determinazione del rischio;
- decisione sulla tollerabilità del rischio;
- identificazione delle misure di prevenzione in grado di eliminare o ridurre o contenere il rischio;
- preparazione di un piano di misure di controllo del rischio;
- riesame del programma delle misure di prevenzione.

“valutazione globale e documentata di tutti i rischi per la salute e sicurezza dei lavoratori presenti nell'ambito dell'organizzazione in cui essi prestano la propria attività, finalizzata ad individuare le adeguate misure di prevenzione e di protezione e ad elaborare il programma delle misure atte a garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di salute e sicurezza” (art. 2, c. 1, let. q).

Liste di controllo (check list)

Sequenza ordinata di domande in grado di guidare le diverse fasi del processo di valutazione, in particolare dell'identificazione dei pericoli.

Azioni per la dilatazione della percezione ambientale

Le liste di controllo, per quanto ampie e ben fatte, non possono indicare **tutti** i rischi potenzialmente presenti in un contesto dato e non possono mai sostituire la sensibilità dell'uomo. Sono necessarie attività finalizzate a individuare gli eventuali altri pericoli:

- consultazione dei lavoratori e dei loro rappresentanti;
- considerazione degli effetti sistemici ed emergenti dall'interazione dei singoli punti di pericolo;
- immedesimazione in operatori inesperti o troppo 'confidenti', ecc.

Prevenzione

Insieme delle misure tecniche e organizzative che corrispondono ai rischi individuati e valutati. Le misure di prevenzione:

- seguono un preciso ordine gerarchico: eliminazione del rischio, riduzione del rischio (se non eliminabile), contenimento degli effetti del rischio (dopo averlo ridotto al minimo);
- derivano da specifiche ed esplicite disposizioni di legge (misure minime obbligatorie);
- derivano da decisioni da assumere in base al principio della migliore efficacia possibile (misure da riferire a un documento di programmazione).

"il complesso delle disposizioni o misure necessarie anche secondo la particolarità del lavoro, l'esperienza e la tecnica, per evitare o diminuire i rischi professionali nel rispetto della salute della popolazione e dell'integrità dell'ambiente esterno" (art. 2, c. 1, let. n).

Documento di valutazione dei rischi

È il principale riferimento delle decisioni per salute e sicurezza in ogni organizzazione del lavoro. Esso deve comprendere sempre la individuazione dei pericoli, la indicazione della metodologia seguita, l'esito della valutazione e la programmazione delle misure di prevenzione.

APPROCCI ALLA PREVENZIONE

PREVENZIONE OGGETTIVA E PREVENZIONE SOGGETTIVA

Le discontinuità introdotte prima dal 626/94 e poi dall'81/08

Una **discontinuità giuridica** nel sistema delle responsabilità. Cambia la responsabilità del datore di lavoro che deve valutare tutti i rischi. E cambia la responsabilità del lavoratore che non è più concepito come un esecutore passivo di comportamenti adeguati, ma come un decisore.

Una **discontinuità organizzativa** con la definizione di funzioni e ruoli specifici (il Servizio Aziendale di Prevenzione e Protezione, con il suo Responsabile e i suoi addetti; il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza ecc.) e delle relazioni tra questi ruoli (informazione, formazione, consultazione e partecipazione).

Una **discontinuità culturale** col passaggio da un modello di prevenzione oggettiva basato su disposizioni che rendono ambienti, macchine, sostanze e procedimenti intrinsecamente sicuri, a un modello di prevenzione integrata (oggettiva e soggettiva) basato anche sulla consapevole e discrezionale assunzione di comportamenti “sicuri” da parte di ogni individuo.

Alla concezione OGGETTIVA della prevenzione corrispondono:

→ Una rappresentazione del rischio (R) come direttamente proporzionale alla probabilità (P) di un evento e alla severità, magnitudo (M), delle conseguenze di quell'evento:

$$R = P \times M$$

→ Una impostazione della prevenzione sostanzialmente basata sulla riduzione della probabilità (a esempio con la pianificazione della manutenzione e dei ricambi) e/o con il contenimento delle conseguenze (a esempio con l'uso dei DPI o con l'installazione di strutture di confinamento).

→ Un sistema di autorità basato sul principio “comanda e controlla”.

→ Una concezione organizzativa basata sul controllo “a posteriori” e sulla separazione della prevenzione dalle altre funzioni produttive e manageriali.

Nella concezione SOGGETTIVA della prevenzione si aggiungono:

→ Una rappresentazione del rischio **anche** come indirettamente proporzionale alla capacità delle persone di interpretare la situazione e assumere comportamenti adeguati, emblematicamente rappresentata dal fattore informazione (I):

$$R = \frac{P \times M}{I}$$

→ Una impostazione della prevenzione basata **anche** sulle azioni che sviluppino nei lavoratori competenze e motivazione per assumere i comportamenti adeguati alle diverse specifiche situazioni. Queste azioni sono disciplinate dagli obblighi di legge stabiliti dal decreto 81/08 (i cosiddetti “ISTITUTI RELAZIONALI”).

→ Un sistema di autorità basato **anche** sul principio dell'autocontrollo.

→ Una concezione organizzativa basata sulla integrazione della prevenzione e delle altre funzioni produttive e manageriali.

Esempio di stima della Probabilità (P)

Alta probabilità

- Esiste una correlazione diretta tra l'esposizione al pericolo e il verificarsi del danno ai lavoratori.
- Si sono già verificati danni per l'esposizione al pericolo nella stessa azienda o in aziende simili.
- Il verificarsi del danno non susciterebbe alcuno stupore.

Media probabilità

- L'esposizione al pericolo può provocare un danno, anche se non in modo automatico o diretto.
- È noto qualche episodio in cui all'esposizione al pericolo ha fatto seguito il danno.
- Il verificarsi del danno, susciterebbe una moderata sorpresa.

Bassa probabilità

- L'esposizione al pericolo può provocare un danno solo in circostanze sfortunate di più eventi poco probabili o indipendenti.
- Sono noti solo rarissimi (o nessuno) episodi già verificatisi.
- Il verificarsi del danno ipotizzato susciterebbe grande incredulità.

Esempio di stima del danno o Magnitudo (M)

Danno modesto

- Lesioni superficiali, tagli minori e contusioni, irritazione agli occhi provocate da polveri.
- Disturbi ed irritazioni che portano ad un disagio temporaneo.

Danno medio

- Lacerazioni, bruciature, traumi, distorsioni serie, fratture minori.
- Sordità, dermatiti, asma, disturbi agli arti superiori collegati al lavoro, malattie professionali che portano a invalidità permanente.

Danno elevato

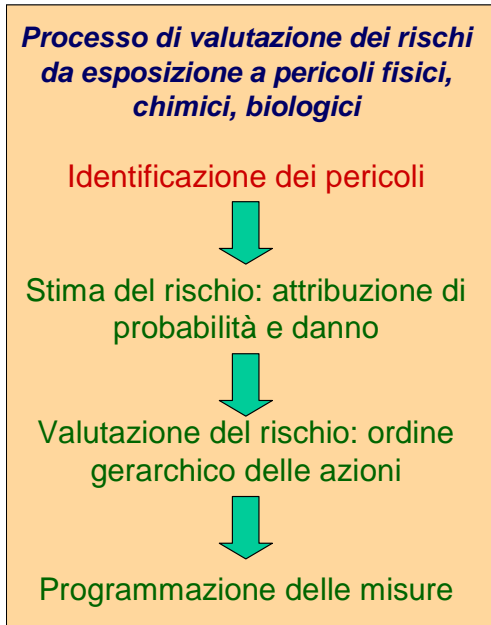
- Amputazioni, fratture maggiori, avvelenamenti, lesioni multiple, lesioni letali.
- Tumore professionale, altre infermità che incidono gravemente sulla durata della vita, infermità letali acute.

Esempio di classificazione dei livelli di Rischio tramite la combinazione Probabilità X Magnitudo

		Magnitudo		
		Danno modesto	Danno medio	Danno elevato
Probabilità	Bassa	Rischio modesto	Rischio tollerabile	Rischio moderato
	Media	Rischio tollerabile	Rischio moderato	Rischio elevato
	Alta	Rischio moderato	Rischio elevato	Rischio intollerabile

IL PROCESSO DI VALUTAZIONE DEI RISCHI E LE IMPLICAZIONI PER DIRIGENTE E PREPOSTO

La valutazione dei rischi è un processo cognitivo (individuale e sociale) che implica percezione, elaborazione, attribuzione di significato e decisione.



Di queste fasi, quella più critica è la prima, perché il valutatore spesso non ha quel diretto contatto sensoriale con l'ambiente, le attrezzature, le sostanze, le procedure ecc. che gli può consentire di rilevare tutti i punti di pericolo.

Proprio in questa fase, la consultazione dei lavoratori può essere decisiva perché essi hanno l'esposizione percettivo-sensoriale che consente di superare l'astrattezza di una valutazione effettuata solo sulle basi documentali, sugli schemi razionali di impianto o sulle procedure ottimizzate.

Non sempre si riesce a raccogliere dai lavoratori le indicazioni percettivo-sensoriali utili ad ampliare la gamma dei punti di pericolo esistenti oltre gli schemi

cognitivi del valutatore. L'esercizio del ruolo di dirigente e preposti può essere anche orientato ad acuire la sensibilità dell'organizzazione nel rilevare i punti di pericolo.

- Il **dirigente** deve prendere consapevolezza anche dei fattori psicologici e psico-sociali in gioco nel proprio processo di decisione per controllare la possibilità di trascurare "segnali deboli" (a esempio, i mancati infortuni). Da ciò discende la conseguenza di una attenta organizzazione del sistema informativo aziendale.
- Il **preposto** deve esercitare soprattutto competenze di osservazione, ascolto e dialogo.

L'obiettivo generale è che l'organizzazione disponga di un sistema di raccolta ed elaborazione delle informazioni sui punti di pericolo raccolte dai preposti nel rapporto con i lavoratori e che incentivi e sostenga i preposti nello svolgimento di questa importante parte del processo di valutazione dei rischi.

IL SISTEMA AZIENDALE DI PREVENZIONE

DATORE
DI LAVORO

RSPP e ASPP.

MEDICO
COMPETENTE

ADDETTI ALLE
EMERGENZE

R.L.S.

DIRIGENTI
E PREPOSTI

LAVORATORI

Articolo 2 _ DEFINIZIONI

1. Ai fini ed agli effetti delle disposizioni di cui al presente decreto legislativo si intende per:

a) «lavoratore»: persona che, indipendentemente dalla tipologia contrattuale, svolge un'attività lavorativa nell'ambito dell'organizzazione di un datore di lavoro pubblico o privato, con o senza retribuzione, anche al solo fine di apprendere un mestiere, un'arte o una professione, esclusi gli addetti ai servizi domestici e familiari. Al lavoratore così definito è equiparato: il socio lavoratore di cooperativa o di società, anche di fatto, che presta la sua attività per conto delle società e dell'ente stesso; l'associato in partecipazione di cui all'articolo 2549, e seguenti del codice civile; il soggetto beneficiario delle iniziative di tirocini formativi e di orientamento di cui all'articolo 18 della legge 24 giugno 1997, n. 196, e di cui a specifiche disposizioni delle leggi regionali promosse al fine di realizzare momenti di alternanza tra studio e lavoro o di agevolare le scelte professionali mediante la conoscenza diretta del mondo del lavoro; l'allievo degli istituti

di istruzione ed universitari e il partecipante ai corsi di formazione professionale nei quali si faccia uso di laboratori, attrezzature di lavoro in genere, agenti chimici, fisici e biologici, ivi comprese le apparecchiature fornite di videoterminali limitatamente ai periodi in cui l'allievo sia effettivamente applicato alla strumentazioni o ai laboratori in questione; il volontario, come definito dalla legge 1° agosto 1991, n. 266; i volontari del Corpo nazionale dei vigili del fuoco e della protezione civile; il volontario che effettua il servizio civile; il lavoratore di cui al decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e successive modificazioni;

b) «datore di lavoro»: il soggetto titolare del rapporto di lavoro con il lavoratore o, comunque, il soggetto che, secondo il tipo e l'assetto dell'organizzazione nel cui ambito il lavoratore presta la propria attività, ha la responsabilità dell'organizzazione stessa o dell'unità produttiva in quanto esercita i poteri decisionali e di spesa. Nelle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, per datore di lavoro si intende il dirigente al quale spettano i poteri di gestione, ovvero il funzionario non avente qualifica dirigenziale, nei soli casi in cui quest'ultimo sia preposto ad un ufficio avente autonomia gestionale, individuato dall'organo di vertice delle singole amministrazioni tenendo conto dell'ubicazione e dell'ambito funzionale degli uffici nei quali viene svolta l'attività, e dotato di autonomi poteri decisionali e di spesa. In caso di omessa individuazione, o di individuazione non conforme ai criteri sopra indicati, il datore di lavoro coincide con l'organo di vertice medesimo;

c) «azienda»: il complesso della struttura organizzata dal datore di lavoro pubblico o privato;

d) «dirigente»: persona che, in ragione delle competenze professionali e di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **attua le direttive del datore di lavoro organizzando l'attività lavorativa e vigilando su di essa**;

e) «preposto»: persona che, in ragione delle competenze professionali e nei limiti di poteri gerarchici e funzionali adeguati alla natura dell'incarico conferitogli, **sovrintende alla attività lavorativa e garantisce l'attuazione delle direttive ricevute**, controllandone la corretta esecuzione da parte dei lavoratori ed esercitando un funzionale potere di iniziativa;

f) «responsabile del servizio di prevenzione e protezione»: persona in possesso delle capacità e dei requisiti professionali di cui all'articolo 32 designata dal datore di lavoro, **a cui risponde**, per coordinare il servizio di prevenzione e protezione dai rischi;

h) «medico competente»: medico in possesso di uno dei titoli e dei requisiti formativi e professionali di cui all'articolo 38, che collabora, secondo quanto previsto all'articolo 29, comma 1, con il datore di lavoro ai fini della valutazione dei rischi ed è nominato dallo

stesso per effettuare la **sorveglianza sanitaria** e per tutti gli altri compiti di cui al presente decreto;

m) «sorveglianza sanitaria»: insieme degli **atti medici**, finalizzati alla tutela dello stato di salute e sicurezza dei lavoratori, in relazione all'ambiente di lavoro, ai fattori di rischio professionali e alle modalità di svolgimento dell'attività lavorativa;

i) «rappresentante dei lavoratori per la sicurezza»: persona eletta o designata per rappresentare i lavoratori per quanto concerne gli aspetti della salute e della sicurezza durante il lavoro;

(...)

Articolo 15 - Misure generali di tutela

1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono:

- a)* la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza;
- b)* la programmazione della prevenzione, mirata ad un complesso che integri in modo coerente nella prevenzione le condizioni tecniche produttive dell'azienda nonché l'influenza dei fattori dell'ambiente e dell'organizzazione del lavoro;
- c)* l'eliminazione dei rischi e, ove ciò non sia possibile, la loro riduzione al minimo in relazione alle conoscenze acquisite in base al progresso tecnico;
- d)* il rispetto dei principi ergonomici nell'organizzazione del lavoro, nella concezione dei posti di lavoro, nella scelta delle attrezzature e nella definizione dei metodi di lavoro e produzione, in particolare al fine di ridurre gli effetti sulla salute del lavoro monotono e di quello ripetitivo;
- e)* la riduzione dei rischi alla fonte;
- f)* la sostituzione di ciò che è pericoloso con ciò che non lo è, o è meno pericoloso;
- g)* la limitazione al minimo del numero dei lavoratori che sono, o che possono essere, esposti al rischio;
- h)* l'utilizzo limitato degli agenti chimici, fisici e biologici sui luoghi di lavoro;
- i)* la priorità delle misure di protezione collettiva rispetto alle misure di protezione individuale;
- l)* il controllo sanitario dei lavoratori;
- m)* l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione;
- n)* l'informazione e formazione adeguate per i lavoratori;
- o)* l'informazione e formazione adeguate per dirigenti e i preposti;
- p)* l'informazione e formazione adeguate per i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- q)* l'istruzioni adeguate ai lavoratori;

- r) la partecipazione e consultazione dei lavoratori;
- s) la partecipazione e consultazione dei rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza;
- t) la programmazione delle misure ritenute opportune per garantire il miglioramento nel tempo dei livelli di sicurezza, anche attraverso l'adozione di codici di condotta e di buone prassi;
- u) le misure di emergenza da attuare in caso di primo soccorso, di lotta antincendio, di evacuazione dei lavoratori e di pericolo grave e immediato;
- v) l'uso di segnali di avvertimento e di sicurezza;
- z) la regolare manutenzione di ambienti, attrezzature, impianti, con particolare riguardo ai dispositivi di sicurezza in conformità alla indicazione dei fabbricanti.

LE MISURE DI TUTELA IN SINTESI
(e in ordine di priorità)

1. Rimuovi il pericolo
2. Sostituisci ciò che è pericoloso con qualcosa di meno pericoloso
3. Isola / confina il pericolo
4. Adotta Dispositivi di Protezione Collettivi
5. Adotta Dispositivi di Protezione Individuali

Articolo 299 - Esercizio di fatto di poteri direttivi

1. Le posizioni di garanzia relative ai soggetti di cui all'articolo 2, comma 1, lettere b), d) ed e), gravano altresì su colui il quale, pur sprovvisto di regolare investitura, eserciti in concreto i poteri giuridici riferiti a ciascuno dei soggetti ivi definiti.

Articolo 16 - Delega di funzioni

1. La delega di funzioni da parte del datore di lavoro, ove non espressamente esclusa, è ammessa con i seguenti limiti e condizioni:
 - a) che essa risulti da atto scritto recante data certa;
 - b) che il delegato possenga tutti i requisiti di professionalità ed esperienza richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - c) che essa attribuisca al delegato tutti i poteri di organizzazione, gestione e controllo richiesti dalla specifica natura delle funzioni delegate;
 - d) che essa attribuisca al delegato l'autonomia di spesa necessaria allo svolgimento delle funzioni delegate.
 - e) che la delega sia accettata dal delegato per iscritto.

2. Alla delega di cui al comma 1 deve essere data adeguata e tempestiva pubblicità.
3. La delega di funzioni non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al datore di lavoro in ordine al corretto espletamento da parte del delegato delle funzioni trasferite. La vigilanza si esplica anche attraverso i sistemi di verifica e controllo di cui all'articolo 30, comma 4.
- 3-bis. Il soggetto delegato può, a sua volta, previa intesa con il datore di lavoro delegare specifiche funzioni in materia di salute e sicurezza sul lavoro alle medesime condizioni di cui ai commi 1 e 2. La delega di funzioni di cui al primo periodo non esclude l'obbligo di vigilanza in capo al delegante in ordine al corretto espletamento delle funzioni trasferite. Il soggetto al quale sia stata conferita la delega di cui al presente comma non può, a sua volta, delegare le funzioni delegate.

Articolo 17 - Obblighi del datore di lavoro non delegabili

1. Il datore di lavoro non può delegare le seguenti attività:
 - a) la valutazione di tutti i rischi con la conseguente elaborazione del documento previsto dall'articolo 28;
 - b) la designazione del responsabile del servizio di prevenzione e protezione dai rischi.

IMPLICAZIONI PIÙ E MENO OVVIE DELL'ART. 19

1. In riferimento alle attività indicate all'articolo 3, i preposti, secondo le loro attribuzioni e competenze, devono:

<i>Il testo della norma</i>	<i>Spunti per individuazione delle implicazioni più e meno ovvie per l'applicazione della norma</i>
<p>a) sovrintendere e vigilare sulla osservanza da parte dei singoli lavoratori dei loro obblighi di legge, nonché delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro e di uso dei mezzi di protezione collettivi e dei dispositivi di protezione individuale messi a loro disposizione e, in caso di persistenza della inosservanza, informare i loro superiori diretti;</p>	<p>a) Le competenze più ovvie riguardano la conoscenza delle disposizioni che i lavoratori devono seguire. Talvolta meno ovvio può essere l'esercizio di capacità di osservazione dei comportamenti specifici. Occorre sapere come acquisire le informazioni sul comportamento dei "vigilati" anche superando le eventuali barriere spazio-temporali. Il problema, spesso, più che di natura tecnologica (talvolta caratterizzato da aspetti di privacy e di tutela della dignità del vigilato), risulta di relazione fiduciaria tra proposto e collaboratore, perché la vigilanza non dovrebbe essere intesa come una forma di controllo totale e pervasivo.</p>

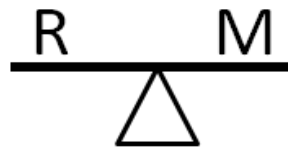
<i>Il testo della norma</i>	<i>Spunti per individuazione delle implicazioni più e meno ovvie per l'applicazione della norma</i>
<p>b) verificare affinché soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;</p>	<p>b) Qui intervengono due condizioni preliminari, una conoscitiva e l'altra di atteggiamento. La condizione conoscitiva è che il preposto (ovviamente) sappia chi ha ricevuto le istruzioni e chi no. La condizione di atteggiamento (meno ovvia) è che il preposto sia orientato a dare un ordine di priorità ai fattori delle sue decisioni coerente con la prevenzione. (A esempio, se deve essere fatta una lavorazione rischiosa e non è immediatamente disponibile un addetto istruito, il preposto valuterà come prioritaria l'esigenza di fare comunque il lavoro assegnandolo a un lavoratore impreparato o sospenderà la lavorazione fino a che sia disponibile un lavoratore preparato? Questo non è un aspetto di conoscenza delle norme, ma di atteggiamento verso la prevenzione).</p>
<p>c) richiedere l'osservanza delle misure per il controllo delle situazioni di rischio in caso di emergenza e dare istruzioni affinché i lavoratori, in caso di pericolo grave, immediato e inevitabile, abbandonino il posto di lavoro o la zona pericolosa;</p>	<p>c) Per questo obbligo la competenza ovvia (ma non facile da mettere in atto) è dare disposizioni per l'allontanamento. Quella meno ovvia (e che può risultare critica) è la rilevazione della situazione di "pericolo grave, immediato e inevitabile". Qui entra in gioco la consapevolezza e la sensibilità percettiva e cognitiva ai 'segnali deboli'.</p>
<p>d) informare il più presto possibile i lavoratori esposti al rischio di un pericolo grave e immediato circa il rischio stesso e le disposizioni prese o da prendere in materia di protezione;</p>	<p>d) Questo obbligo, preso alla lettera, può avere un significato fuorviante. È evidente che la competenza cruciale non è informare (ovviamente) dell'esistenza di un "pericolo grave e immediato", ma farlo con la consapevolezza delle conseguenze emotive e comportamentali che da tale informazione possono derivare. La competenza meno ovvia è sapere come <i>comunicare</i> in situazioni emergenza.</p>
<p>e) astenersi, salvo eccezioni debitamente motivate, dal richiedere ai lavoratori di riprendere la loro attività in una situazione di lavoro in cui persiste un pericolo grave ed immediato;</p>	<p>e) Anche qui il problema non è solo conoscitivo, ma soprattutto di atteggiamento.</p>

<i>Il testo della norma</i>	<i>Spunti per individuazione delle implicazioni più e meno ovve per l'applicazione della norma</i>
<p>f) segnalare tempestivamente al datore di lavoro o al dirigente sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei dispositivi di protezione individuale, sia ogni altra condizione di pericolo che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta;</p>	<p>f) La concreta applicazione di questo obbligo implica la capacità di agire nei (e sui) sistemi di comunicazione organizzativa, nonché sui significati attribuiti nelle diverse organizzazioni al differenziale gerarchico. Si fa preso a dire che c'è l'obbligo di "segnalare tempestivamente", ma occorre avere consapevolezza delle implicazioni che questo obbligo comporta riguardo alle tecnologie di comunicazione esistenti, alla accessibilità dei decisori, alla rappresentazione che si ha del gradimento che i decisori potranno mostrare una volta informati delle "deficienze".</p>
<p>g) frequentare appositi corsi di formazione secondo quanto previsto dall'articolo 37.</p>	<p>g) Le implicazioni per l'adempimento di questo obbligo sono, anche in questo caso, conoscitive (sapere che i corsi sono in programma, quando e dove – ovviamente) e di atteggiamento (meno ovviamente). Sull'atteggiamento verso la formazione è facilmente riconoscibile un effetto diretto della "cultura organizzativa". A esempio, nell'organizzazione che cosa si pensa del tempo passato in formazione? È tempo <i>sottratto al</i> lavoro o è tempo <i>di</i> lavoro? Evidentemente, per un preposto non sarà indifferente adempiere all'obbligo di cui alla lettera g) dell'art. 19, se si trova a operare in una organizzazione in cui prevale una o l'altra idea del tempo passato in formazione. Il paradosso è che la necessità di pensare bene della formazione si presenta maggiormente proprio dove non c'è la opportunità di farla, perché le persone tendono a sottrarsi aderendo all'idea che sia tutto tempo sottratto al lavoro.</p>

L'INFORMAZIONE SU SALUTE E SICUREZZA

L'informazione ai lavoratori e ai loro rappresentanti riveste un'importanza centrale nel sistema di prevenzione prefigurato dal D. Lgs. 81/08. L'informazione a ciascun lavoratore deve riguardare tanto i rischi (R) che le misure di prevenzione (M).

Non può essere considerato adeguato un programma di informazione che non comprenda entrambi gli aspetti in modo equilibrato.



EQUILIBRIO R M
ADEGUATO

Se i contenuti dell'informazione non fossero equilibrati, si avrebbero due possibilità, entrambe con conseguenze negative per la prevenzione di salute e sicurezza dei lavoratori.

Dalla prima possibilità di squilibrio



EQUILIBRIO R M
NON ADEGUATO

può conseguire una sottovalutazione del rischio da parte del destinatario dell'informazione che porta a

- considerare le Misure di prevenzione come inutili;
- distorcere il significato delle Misure di prevenzione (uso improprio).

Dalla seconda possibilità di squilibrio



EQUILIBRIO R M
NON ADEGUATO

può conseguire una sovravalutazione del rischio da parte del destinatario dell'informazione che porta a

- panico;
- fatalismo.

Una prima implicazione di queste considerazioni riguarda la **segnaletica di sicurezza**.

L'utilizzo dei cartelli di sicurezza può essere considerato parte del piano di informazione aziendale se

- a) il loro significato è stato almeno una volta reso esplicito;
- b) la loro collocazione è coerente con la specifica rilevazione dei pericoli e conseguente valutazione dei rischi e individuazione delle corrispondenti misure di prevenzione e protezione;
- c) c'è un equilibrio tra i cartelli che ricordano la presenza di pericoli e quelli che ricordano le misure di prevenzione e protezione.

I preposti possono avvalersi di un buon impiego della segnaletica di sicurezza per orientare la funzione di vigilanza sul comportamento dei collaboratori e per rafforzare il loro ricordo del significato delle misure di sicurezza.

LA SENSIBILITÀ AI SEGNALI DEBOLI

Quando ci avviciniamo a una situazione che richiede una decisione incerta, le informazioni e i concetti sulle informazioni che sono disponibili nella nostra rappresentazione mentale non sono mai tutte quelle possibili.

Noi stessi escludiamo alcune di queste informazioni. Questo processo di selezione delle informazioni che ci appaiono pertinenti all'inizio del processo decisionale ne segna gli esiti, portandoci a decisioni che potrebbero risultare meno valide di quelle che avremmo preso con un repertorio più ampio di elementi sulla situazione.

Noi possiamo qui definire "segnali forti" le informazioni e i concetti sulle informazioni che costituiscono la nostra rappresentazione mentale di una situazione dal momento in cui ci accingiamo a prendere decisioni su di essa.

All'opposto, possiamo chiamare "segnali deboli" quelle informazioni e quei concetti sulle informazioni che, pur facendo parte della situazione, in un primo momento non ci appaiono come significativi ai fini della nostra decisione.

Ma questi stessi elementi potrebbero diventare importanti con l'evoluzione della situazione. Solo che la nostra selezione percettiva, ormai tutta concentrata a 'usare' solo i segnali forti, potrebbe renderci insensibili a queste nuove informazioni.

Le soluzioni di tanti problemi e, in generale, migliori decisioni in regime di incertezza potrebbero così essere cercate innanzitutto lavorando sull'ampliamento della nostra sensibilità ai segnali deboli.

L'insidia presente in questo fenomeno è che il processo di selezione percettiva è inconsapevole. Noi non diciamo a noi stessi che queste informazioni sono "forti" e queste altre sono "deboli". Se lo dicessimo, avremmo già presente la possibilità di ampliare il repertorio delle informazioni da usare nel processo decisionale. È proprio per il fatto che non ci diciamo che ci sono altre informazioni oltre a quelle forti che le nostre possibilità di scelta risultano limitate da assunti impliciti, non dichiarati. Ci lasciamo limitare da un'assunzione implicita dei confini del problema o, per parlare in modo figurato, agiamo dentro "cornici".

Spesso le possibilità di successo nella soluzione dei problemi organizzativi sono legate alla capacità di "uscire dalla cornice", cioè di prendere consapevolezza degli assunti impliciti sulla situazione e di scoprire che possono esservi altri modi di vedere le cose.

Finché restiamo limitati inconsapevolmente nei confini dei nostri assunti impliciti, possiamo cercare soluzioni a un problema che comportano soltanto variazioni degli elementi del problema. Ma questo può risultare insufficiente.

È necessario allora adottare strategie di cambiamento non solo degli elementi del problema, ma anche della loro "cornice". Prima bisogna 'scoprire' che vediamo le cose in un modo che non è né 'ovvio', né 'naturale'.

Poi si tratta di provare a modificare il nostro modo di vedere le cose.

Questa capacità non si apprende con l'applicazione di una tecnica.

L'esercizio, certamente, aiuta. Ma non si tratta di imparare un metodo corretto, quanto di sviluppare una disposizione, un atteggiamento verso i problemi e verso l'apprendimento.

Se vogliamo ampliare le possibilità di scelta, sono necessarie due condizioni preliminari.

- 'scoprire' che il nostro attuale comportamento non è l'unico possibile e, tantomeno, quello "naturale";
- riconoscere che il nostro comportamento avviene dentro "cornici" e che è possibile fare qualcosa per prepararci a 'superarle'.

In tema di salute e sicurezza, le nostre scelte comportamentali potrebbero risultare vincolate, da "cornici", o assunti impliciti, come a esempio:

1. le uniche informazioni sulla situazione vengono dai segnali forti;
2. non può capitare a me;
3. se deve accadere, deve accadere e non ci si può fare niente...

Questi 'pensieri' diventano vincolanti proprio perché non li pensiamo in modo esplicito e dunque non li riconosciamo come "cornici" entro cui le nostre possibilità di scelta comportamentale risultano limitate. A volte così limitate fino al punto di farci dire, per giustificare agli altri e a noi stessi il nostro comportamento, "non ho altra scelta che fare così".

IL COMPORTAMENTO SICURO

L'indagine integrata per l'approfondimento dei casi di infortunio mortale realizzata da ISPESL, INAIL e Coordinamento delle regioni in realizzazione di un progetto del Ministero della Salute mette in evidenza che

“l'attività dell'infortunato rappresenta sia negli infortuni mortali sia in quelli gravi il tipo di determinante più frequentemente riconosciuto” (ISPESL e al., 2006, pag. 44).

Sulla necessità di agire sul comportamento dei lavoratori, il consenso è generale. Ma distinzioni emergono sull'idea di comportamento, sui suoi presupposti e, soprattutto, sulle implicazioni operative.

I tentativi di dare una definizione del comportamento unica e semplice sembrano destinati al fallimento. Partiamo dal riferimento “classico” al comportamento come l'insieme delle reazioni stabili dell'individuo agli stimoli ambientali e/o alle motivazioni interne. Stabile e, dunque, prevedibile. L'oggetto della psicologia, da questo punto di vista, sarebbe quello di osservare le manifestazioni del comportamento con l'obiettivo di controllarlo.

Partendo da questa definizione alcune implicazioni importanti sembrano essere quelle dei concetti di stabilità / prevedibilità e di controllo. Su questi concetti sono stati sviluppati diversi approcci: uno comportamentista, uno cognitivo, uno psico-dinamico e uno sistemico.

a) L'approccio comportamentista

I comportamentisti ritengono che il comportamento sia il risultato di un adattamento all'ambiente in grado di soddisfare i bisogni dell'individuo. Il meccanismo con cui è possibile prevedere quali comportamenti adotterà l'individuo è dunque quello del condizionamento.

Il lavoratore che assume un comportamento non corretto (a esempio rimuove o manomette i dispositivi di protezione) viene punito. La punizione provoca insoddisfazione. Per evitare questa insoddisfazione, il lavoratore corregge il suo comportamento. La ripetizione di questa relazione tra stimolo e risposta dovrebbe tendere a stabilizzare il comportamento positivo.

b) L'approccio cognitivista

Secondo questa teoria il comportamento deriva dal grado di coerenza psicologica che l'individuo può riconoscere tra le sue rappresentazioni mentali del mondo e le informazioni che riceve attraverso i sensi e l'esperienza. Quando questo grado di coerenza è basso, l'individuo si trova in una condizione di “dissonanza cognitiva” ed è da questa spinto a modificare il proprio comportamento per ridurre questa dissonanza. ☐

Un lavoratore che è convinto di avere sempre lavorato in modo sufficientemente sicuro riceve informazioni sul fatto che, in realtà, quel modo di lavorare comporta un'elevata e immotivata esposizione a rischi. La spontanea disposizione alla riduzione della dissonanza tra la sua rappresentazione della situazione e le nuove informazioni ricevute sulla

situazione stessa dovrebbe spingerlo a modificare la sua rappresentazione mentale e, di conseguenza, il suo comportamento.

Il comportamento sarebbe la risultante di progressivi aggiustamenti che portano a una sempre maggiore coerenza tra rappresentazioni mentali del mondo e le informazioni provenienti dal mondo stesso.

c) L'approccio psicodinamico

Questa teoria vede il comportamento come il risultato del conflitto tra il principio di piacere teso alla soddisfazione dei desideri e il principio di realtà.

Per un lavoratore l'adozione di comportamenti sicuri potrebbe essere vissuta in contrasto con i propri desideri, il proprio principio di piacere (per esempio, si pensi alla comune resistenza a indossare i DPI quando fa caldo).

L'evoluzione del comportamento corrisponderebbe alla maturazione dell'individuo.

d) L'approccio sistemico

Da questo punto di vista il comportamento non è una caratteristica dell'individuo considerato isolatamente dal contesto. Al contrario esso è il risultato della complessa rete di azioni e retroazioni in cui né l'individuo, né l'ambiente sono causa o effetto. La nozione stessa di causa ed effetto, se linearmente intesa, dovrebbe essere abbandonata. La nozione centrale diventa qui quella di feedback o retroazione.

Oggetto di studio non è più il comportamento del singolo, ma il sistema di relazioni tra questo e il suo contesto. Attraverso questo approccio è possibile spiegare il comportamento attraverso una descrizione, anziché una previsione o pre-determinazione.

Con l'approccio sistemico ci allontaniamo dalle intenzioni predittive delle teorie precedenti.

Ma forse, indipendentemente dagli approcci teorici al comportamento individuale, sono proprio le moderne concezioni dell'organizzazione e dei ruoli organizzativi ad avere rinunciato alla illusoria idea di un mondo stabile e perciò prevedibile.

Oggi il modello a cui riferire la stessa funzione manageriale si allontana dall'idea che il manager debba disporre gli elementi della produzione (e tra questi anche il lavoro dei collaboratori) secondo una pianificazione razionale e ottimizzante. In questo senso anche la funzione del controllo non consiste più solo nella verifica dell'allineamento dei comportamenti ai piani prestabiliti, ma è una funzione più complessa in cui anche gli stessi presupposti dei comportamenti prestabiliti vengono continuamente indagati e sottoposti a revisione critica.

Nel quadro organizzativo di oggi, la crisi dell'idea di prevedibilità e stabilità dei comportamenti investe non solo il ruolo manageriale. Tutti i ruoli, in quanto investiti di maggiori o minori responsabilità discrezionali, non vanno eseguiti, ma semmai interpretati. Nessun ruolo, in altre parole, si compone soltanto di azioni esecutive. Nelle

realtà organizzative moderne, a tutti i ruoli viene assegnato uno spazio, più o meno ampio, ma comunque esistente, di autonomia decisionale.

L'osservazione e l'esperienza sembrano indicare che ognuno dei diversi approcci teorici al comportamento fallisce rispetto alla possibilità di determinare la direzione del cambiamento del comportamento dei lavoratori su salute e sicurezza.

Non risulta sufficiente l'approccio comportamentista, così come quello cognitivista.

Eppure non ci sentiremmo di dire che le implicazioni da essi derivabili siano sbagliate. Dal punto di vista di operatori della prevenzione in azienda e di formatori su salute e sicurezza, possiamo piuttosto dire che questi approcci sono insufficienti e richiedono di essere integrati.

La nozione di comportamento situato intende corrispondere a questa esigenza di integrazione tra i diversi approcci.

Un comportamento situato è un comportamento consapevolmente scelto in una gamma (la più ampia possibile) di possibili opzioni. La scelta deve basarsi sull'apertura della percezione individuale anche ai segnali deboli della situazione ('nuovi' elementi o 'nuove' relazioni tra gli elementi) che potrebbero diventare significativi durante l'evoluzione della situazione stessa.

L'OSSERVAZIONE DEI COMPORAMENTI

Le affermazioni su fatti sono limitate alla descrizione, vengono fatte solo dopo l'osservazione e l'ascolto, sono limitate nel numero.

Le affermazioni di inferenza vanno oltre ciò che è direttamente osservato, possono essere fatte in ogni momento anche senza osservazione e ascolto e sono illimitate.

Perché durante le conversazioni, sia per raccogliere che per valutare dati, è importante distinguere tra fatti e inferenze?

Perché ciò consente di evitare di

- a) fraintendere,
- b) comunicare inefficacemente,
- c) fallire nella documentazione e valutazione di una prestazione, ecc.

Non c'è nulla di male a fare inferenze. il problema nasce quando noi pensiamo e agiamo come se fossero fatti. Senza questa attenzione:

- non ci prepariamo all'inatteso
- siamo dogmatici nell'esprimere le nostre opinioni
- ci fa male cambiare opinione

Le inferenze hanno spesso un fondamento inconscio. Le persone hanno la tendenza a etichettare tutto prematuramente. così limitano la loro capacità di percepire il mondo.

LA RESTITUZIONE DI FEEDBACK AI COLLABORATORI

LE 3 FASI DEL PROCESSO DI GENERAZIONE DEL GIUDIZIO

Acquisizione dell'informazione

Il valutatore non è una tabula rasa pronta a raccogliere tutte le informazioni, ma, al contrario, seleziona le caratteristiche su cui formulerà il giudizio.

Memorizzazione

Immagazzinamento e recupero operano mediante rappresentazioni mentali che prendono la forma di categorie

Elaborazione

Se i dati provenienti dal valutato restano coerenti con le rappresentazioni mentali del valutatore, la valutazione diventa sempre meno accurata. In caso contrario, il processo di valutazione è più controllato e quindi più accurato.

È stato osservato che soggetti precedentemente valutati in modo positivo ricevono valutazioni migliori di coloro che avevano ricevuto valutazioni più basse.

CONCRETEZZA / ASTRATTEZZA DEI FEEDBACK

Il livello di concretezza / astrattezza dei feedback può essere valutato anche sulla base della frequenza d'uso di alcune espressioni linguistiche che assumono valore di indicatori del tipo di feedback stesso.

verbo descrittivo di azione

rimanda a un'azione concreta, osservabile
es. *a colpisce b*

verbo di azione interpretativo

rimanda a una classe generale di comportamenti
es. *a fa male a b*

verbo di stato

rimanda a uno stato psicologico di chi compie l'azione
es. *a odia b*

aggettivo

rimanda a una (presunta) caratteristica stabile di personalità dell'attore
es. *a è aggressivo*

Quanto più si trovano espressioni di tipo giudicante, quanto più è probabile indurre nella persona che riceve il giudizio un atteggiamento difensivo e non disponibile al cambiamento. Mettiamoci nei panni di chi riceve una critica.

Se le ragioni della critica al mio comportamento sono riferite alla mia natura (per quanto nella forma percepita 'dall'altro'), io non sarò facilmente disposto a mettere in discussione il mio comportamento, ed eventualmente a modificarlo, perché ciò può significare mettere in discussione l'intera mia personalità.

Al contrario, se ricevo un feedback centrato sulla descrizione di uno specifico comportamento, posso decidere di accettare la critica senza dovere mettere in discussione gli assunti di base della mia idea di me.

Per questi motivi è importante che i preposti e i dirigenti imparino a restituire feedback sul comportamento dei collaboratori non giudicanti, ma centrati sulla descrizione.

DESCRIZIONE DEI COMPORAMENTI E CATEGORIZZAZIONE SOCIALE

Definiamo “ingroup” le persone percepite come appartenenti al mio gruppo (simili a me per una caratteristica che in un certo contesto può apparire saliente) e definiamo “outgroup” le persone che percepisco come dissimili e dunque appartenenti a gruppi diversi dal mio.

Vi è una tendenza spontanea e implicita a usare formule più astratte per descrivere

- i comportamenti negativi di persone outgroup
- i comportamenti positivi di persone ingroup.

Al contrario, tendiamo a usare formule più concrete quando descriviamo

- i comportamenti negativi di persone ingroup
- i comportamenti positivi di persone outgroup

Questa tendenza spontanea influisce notevolmente sulla qualità dei feedback che i preposti restituiscono ai collaboratori nel momento che li collocano ingroup o outgroup rispetto a se stessi.

La percezione del rischio

Alle 8 del mattino del 12 gennaio, un lavoratore accedeva a una valvola di sfianto usando una scala alla marinara. Mentre saliva il piede destro gli scivolava dal terzo gradino e, come conseguenza, il lavoratore batteva con il ginocchio destro sulla struttura d'acciaio, procurandosi una contusione e una ferita superficiale.

Lo scivolamento venne favorito dalla sottovalutazione del maggiore rischio dovuto alla presenza di leggero strato di ghiaccio. In una simile circostanza è frequente un riferimento a un deficit di **percezione del rischio**.

Con questa espressione si intende indicare la capacità di un individuo di cogliere aspetti dell'ambiente e dell'attività che, in genere con il senno di poi dopo l'accadimento di un evento avverso (infortunio, mancato infortunio), appaiono legati se non, addirittura, predittivi dell'accadimento dell'evento stesso.

La percezione del rischio interviene significativamente nella costruzione della sicurezza sul lavoro.

Alla genesi degli infortuni concorre anche il comportamento.

Diamo un significato condiviso all'espressione percezione del rischio.

Che cosa intendiamo con "PERCEZIONE"?

La percezione è un processo interpretativo e costruttivo che organizza stimoli elementari secondo un principio di economia per dare significato agli eventi.

Che cosa intendiamo con "RISCHIO"?

L'eventualità di accadimento di un evento dannoso (valutato sulla base di criteri probabilistici) che si presenta quando una o più persone interagiscono con ambienti, oggetti, sostanze che abbiano caratteristiche di pericolo.

Il concetto di rischio è fortemente legato alla presa di decisione in condizioni di incertezza.

A rigore, l'espressione percezione del rischio è inesatta, perché si può percepire un pericolo e si può giudicare un rischio, ma non si può percepire un rischio. Tuttavia, anche se inesatta, possiamo usarla, se a essa riferiamo un ampio processo che comprenda

- a) la percezione dei pericoli,
- b) il giudizio sul rischio connesso a decisioni / situazioni incerte,
- c) la decisione di dare una direzione alla propria condotta.

Per percepire i pericoli servono conoscenze, ovvero specifiche associazioni tra caratteristiche intrinseche di oggetti, ambienti, sostanze e danni che possono derivare per la presenza di quelle caratteristiche. Ma per percepire i pericoli serve anche una disposizione affettiva (“prendersi cura”) che è influenzata da

- ambienti di lavoro sporchi / puliti
- ambienti di lavoro squallidi / sensorialmente stimolanti
- ambienti (sociali) di lavoro anonimizzanti / in grado di riconoscere i contributi individuali

Il giudizio sul rischio connesso a decisioni / situazioni incerte

Nella vita di tutti i giorni dobbiamo fronteggiare situazioni con esito incerto.

Per valutare l'intensità del rischio (probabilità e danno), possiamo procedere con modalità analitiche e controllate, oppure con modalità “istintive”.

La seconda modalità, tipicamente, è quella di ogni lavoratore che deve fronteggiare il **rischio residuo**. Anche l'attuazione più scrupolosa delle misure di prevenzione e protezione non potrà mai azzerare il rischio.

Il rischio residuo sta nelle anomalie di funzionamento delle attrezzature, nella variabilità delle circostanze ambientali, nell'ambiguità della comunicazione con cui ci coordiniamo con gli altri ecc.

Possiamo gestire il rischio residuo, innanzitutto se ne ammettiamo l'esistenza, sfuggendo dalla illusione del rischio zero.

Per quanto le situazioni siano incerte, noi prendiamo decisioni. In genere queste decisioni non sono basate su procedimenti di ottimizzazione o massimizzazione dell'utilità.

La decisione è influenzata da abitudini e diversi fattori cognitivi, emotivi e sociali. Sapere quali fattori influiscono sulle nostre decisioni è una condizione necessaria per riconoscere le cause di prestazioni insufficienti e per tentare di migliorarle.

Non si può insegnare (e imparare) a *percepire bene*.

Ma si può insegnare (e imparare) a prendere coscienza di *come si percepisce*

I LIMITI DELLE SENSAZIONI

Noi acquisiamo informazioni sull'ambiente per mezzo di strutture nervose specializzate.

L'esposizione di queste strutture nervose a specifici stimoli provoca la risposta fisiologica che chiamiamo “sensazione”.

L'attivazione della risposta e la sua intensità dipendono dalla intensità degli stimoli.

Talvolta, per colmare i limiti sensoriali, entra in gioco una capacità naturale di completamento. Il cervello riesce a completare, ricostruire una immagine mentale che non presenta buchi o interruzioni.

Non tutte le caratteristiche del mondo intorno a noi, tra cui anche quelle che possono essere riconosciute come pericoli, possono essere rilevate dai nostri sensi.

In generale, dobbiamo sempre tenere presente che i nostri sistemi di sensazione sono LIMITATI e FALLIBILI.

CREDERE DI VEDERE LA REALTÀ

La percezione è un processo interpretativo e costruttivo che organizza stimoli elementari secondo un principio di economia delle risorse cognitive per dare significato agli eventi.

La percezione precede la conoscenza e, in un certo senso, produce effetti conoscitivi nonostante la conoscenza.

La differenza tra quello crediamo di vedere come vero e quello che vediamo ha a che fare con la “percezione del rischio”. Se siamo consapevoli di questa differenza, allora possiamo controllare meglio la nostra “percezione del rischio”.

Se, invece, non fossimo consapevoli di questa differenza allora, anche per questo motivo, ci troveremmo esposti a un rischio più grande.

L’ATTENZIONE SELETTIVA

L’attenzione, in senso generale, è la modalità con cui rivolgiamo le nostre funzioni mentali verso uno o più oggetti.

Nell’esperienza di tutti i giorni siamo in grado di usare due distinte forme di attenzione.

Per comprendere la differenza tra queste forme di attenzione, consideriamo il problema di come si riconosce se una persona è “esperta”.



Nel senso comune è esperto chi sa esprimere una competenza con una prestazione corretta, senza apparente impegno di attenzione focalizzata.

In realtà l'esperto non sa solo esprimere una prestazione corretta iper-appresa, ma sa anche monitorare se le condizioni a contorno restano simili a quelle in cui la prestazione corretta è stata ripetuta così tante volte da divenire quasi automatica.

Nei casi di variazioni del contesto, l'esperto non è chi resta rigidamente fissato alla prestazione iper-appresa, ma è chi sa elaborare una condotta diversa anche impiegando consapevolmente teorie per guidare le decisioni e l'azione.

Dunque possiamo distinguere una prima forma di attenzione focalizzata e una seconda forma di attenzione latente.

L'attenzione focalizzata è impegnativa, stancante e rallenta l'esecuzione delle prestazioni. Per questo la usiamo solo per le prestazioni nuove o da eseguire in condizioni anomale.

L'attenzione latente, al contrario, è poco impegnativa e consente di svolgere con rapidità prestazioni iper-apprese.

L'attenzione focalizzata, o consapevole, è una risorsa cognitiva limitata.

Tendiamo a usarla con "economia".

Ci è più facile prestare attenzione agli aspetti del mondo intorno a noi che siamo preparati a "vedere" e, tra questi, a quelli che si staccano dallo sfondo percettivo e dalle aspettative sociali sul comportamento degli altri.

Il processo di percezione del rischio inizia con l'attenzione ai punti di pericolo

Per controllare l'attenzione ai punti di pericolo, sono utili conoscenze relative a:

- I punti di attenzione per la rilevazione dei pericoli
- I problemi ricorrenti di percezione scorretta del rischio
- I tipici fattori contribuenti

Con riferimento ai luoghi di lavoro

Punti di attenzione per la rilevazione dei pericoli	Spazi e volumi. Accessi, porte, vie e uscite di emergenza. Depositi di materiale. Ostacoli. Mezzi in movimento. Pavimentazione.
Problemi ricorrenti di percezione scorretta del rischio	L'intensità del rischio viene spesso associata solo al rapporto persone / superficie e alla sopravvalutazione dovuta all'abitudine nel muoversi in uno spazio di lavoro molto conosciuto.
Tipici fattori contribuenti	Ambienti poco organizzati e gestiti da più persone. Layout. Gestione non razionale degli spazi (es. ingombri, percorsi tortuosi ecc.). Tempi di lavoro ristretti o in emergenza.

Con riferimento al rischio di caduta dall'alto e in piano

Punti di attenzione per la rilevazione dei pericoli	Ampiezza, uniformità, ingombro dei piani di camminamento. Tipologia della superficie calpestabile (come a esempio la permeabilità ai liquidi). Presenza di rilievi irregolari. Zone in condizioni di scarsa illuminazione. Aperture e discontinuità nei parapetti. Botole. Scavi.
Problemi ricorrenti di percezione scorretta del rischio	L'intensità del rischio di caduta dall'alto è spesso erroneamente associata al fattore altezza. In effetti già con due metri di dislivello il danno conseguente a una caduta può essere fatale (e, infatti, in queste condizioni la legge impone l'adozione di dispositivi di protezione anticaduta).
Tipici fattori contribuenti	Contribuisce all'aumento del rischio di caduta, il contestuale svolgimento di attività che possono disperdere sul piano di calpestio liquidi acquosi o oleosi, la vicinanza con macchine o persone in movimento e/o impegnate nello spostamento di oggetti ingombranti pesanti sporgenti ecc.

Con riferimento all'utilizzo di attrezzature

Punti di attenzione per la rilevazione dei pericoli	Sistemi di comando e controllo. Alimentazione. Protezioni da proiezioni, caduta, emissioni. Componenti mobili. Marcatura CE
Problemi ricorrenti di percezione scorretta del rischio	Prevalente ricerca della comodità / velocità d'uso (a scapito della sicurezza). L'intensità del rischio di infortunio o di malattia professionale è spesso associata solo alla durata delle attività svolte con le attrezzature.
Tipici fattori contribuenti	Non disponibilità delle istruzioni d'uso e manutenzione. Interfaccia uomo-macchina ambigua. Eccessiva quantità di parametri da controllare simultaneamente. Interferenze con altre attività. Sequenza lunga di operazioni. Monotonia e ripetitività. Tempi e situazioni in emergenza.

Che cosa abbiamo appreso sull'attenzione

Conoscere i limiti delle nostre capacità attentive ci permette di

1. aumentare gli schemi cognitivi con cui orientare l'attenzione per accorgerci della presenza di punti pericolo;
2. non cadere nell'inganno di credere di avere abbastanza schemi cognitivi già formati per rilevare TUTTI i punti di pericolo che possono esserci intorno a noi.

COME VALUTIAMO I RISCHI

Quando diciamo che un rischio è alto (o basso) non ci preoccupiamo di specificare alto (o basso) rispetto a che cosa.

Nel modo con cui affrontiamo le situazioni incerte della vita di tutti i giorni (anche di quella lavorativa) la valutazione "rischio basso" si accompagna a non fare nulla per ridurre la probabilità di accadimento e per contenere l'intensità del danno

Per questo spesso, ingenuamente, si confonde il rischio basso con il rischio zero.

Invece, la valutazione "rischio alto" si accompagna spontaneamente con decisioni che tendono ad aumentare il nostro controllo sullo svolgimento degli eventi.

Possiamo quindi riconoscere che le valutazioni di rischio basso e di rischio alto non sono soltanto relative ai valori di probabilità e di danno che assegniamo al verificarsi di un evento avverso, ma anche al confronto con una soglia di azione.

In ogni caso, il numero di informazioni, le conoscenze teoriche, le capacità e il tempo disponibili saranno sempre insufficienti per produrre la migliore valutazione possibile.

Ciò nonostante noi (specialisti o non specialisti) sappiamo sopperire all'insufficienza di informazioni e argomenti teorici e riusciamo a formulare un giudizio sul rischio e sulla sua posizione rispetto alla soglia di azione.

I processi mentali per mezzo dei quali noi sopperiamo alla limitatezza della razionalità delle nostre scelte e valutazioni, sono definiti **euristiche**.

Queste euristiche, se da un lato nella maggior parte dei casi funzionano con efficacia e facilitano il lavoro cognitivo di decisione e valutazione in situazioni di incertezza, dall'altro lato possono portare a errori sistematici del ragionamento riducendone o compromettendone la affidabilità.

Euristica della disponibilità

Noi valutiamo la probabilità di un evento in base alle cose che più facilmente ci vengono in mente. Possiamo farci un'idea del rischio lavorativo connesso all'uso di una macchina in base a elementi che ci sono rimasti più impressi o perché appresi all'inizio della nostra carriera, o perché hanno caratterizzato un infortunio occorso a un nostro conoscente e così via. In questo modo, usiamo un repertorio di informazioni limitato, che potrebbe essere pertinente alla situazione contingente, ma potrebbe anche non esserlo.

Euristica della rappresentatività

Per individuare una relazione di causa-effetto può apparirci come sufficiente la rappresentatività o somiglianza di una o più caratteristiche di un fatto /circostanza con un altro fatto /circostanza. Questa rappresentatività o somiglianza.

Quando dobbiamo valutare il rischio di una lavorazione, noi prendiamo in considerazione un certo numero di caratteristiche di quella lavorazione.

Se, per una qualsiasi ragione, una o più di queste caratteristiche possono venire associate a un'altra lavorazione che non ha causato infortuni, noi potremmo (erroneamente) concludere che la nostra lavorazione è sicura.

Fallacia dei piccoli numeri

Questo automatismo mentale ci porta a considerare come razionali scelte basate su una probabilità illusoria.

In analogia al comportamento del giocatore che considera lanci o estrazioni come eventi legati tra loro (mentre sono indipendenti), se, dopo un lungo periodo senza infortuni, ne accade uno, un lavoratore potrebbe pensare che il suo reparto diventa 'statisticamente' più sicuro: "è molto improbabile che accada di nuovo proprio qui".

Il ragionamento sul rischio

Un aspetto che rende insidiose le euristiche cognitive è che esse sono naturali e spontanee: non c'è bisogno di formazione per apprenderle. Semmai c'è bisogno di formazione per imparare a riconoscerle e a controllarne gli effetti sulla qualità delle nostre decisioni.

La formazione su salute e sicurezza deve aiutare le persone a sviluppare una individuale capacità di riconoscimento e di controllo dei processi cognitivi e decisionali. Si tratta di imparare non solo a fare le scelte e le valutazioni 'giuste', ma anche a pensare al processo con cui si perviene a tali scelte e valutazioni

Le diverse forme con cui la mente umana produce valutazioni e decisioni in situazioni di incertezza non sono le uniche modalità con cui il ragionamento influisce sulla percezione del rischio.

A livello generale, infatti, noi costruiamo le nostre inferenze e deduzioni tra i dati anche sotto l'influenza delle nostre credenze sul mondo, dei nostri valori e dei nostri pregiudizi. In altre parole, la percezione dei rischi, come del resto la percezione di ogni altro aspetto della nostra esistenza, riflette non tanto quello che c'è nel mondo, quanto il nostro punto di vista.

Anche gli esperti cadono nelle trappole delle scorciatoie cognitive. Per quante informazioni possano utilizzare in più rispetto ai cosiddetti profani, nemmeno gli esperti potranno giungere a valutazioni assolutamente certe.

Anche per loro operano i condizionamenti di un processo di decisione e valutazione in condizioni di incertezza e, dunque, anch'essi possono produrre ragionamenti caratterizzati da errori sistematici.

I fattori emotivi

Le ragioni del comportamento non risiedono solo nell'uso più o meno consapevole e autocontrollato delle capacità di ragionamento e delle corrispondenti euristiche.

I comportamenti hanno anche una origine psichica più profondamente connessa alla dimensione emotiva.

La tendenza a colpevolizzare la vittima di un infortunio.

Molte organizzazioni tendono a far risalire la colpa di un infortunio a una persona, spesso la stessa vittima.

Ciò può essere considerato come rassicurante perché implicitamente veicola una conferma dell'affidabilità del sistema: è la persona che ha sbagliato, ma gli ambienti, le macchine, le procedure restano sicuri.

Le reazioni dopo un infortunio.

Gli infortuni creano comprensibilmente una forte tensione emotiva. In particolare quelli gravi o con conseguenze mortali.

In questi casi, è bene dare spazio e tempo alla "elaborazione del lutto", in modo che le emozioni possano emergere con occasioni sociali dal particolare significato simbolico come assemblee, capannelli ecc.

In queste occasioni la dimensione rituale ed emotiva si concretizza parlando prima della persona e poi della dinamica dell'infortunio.

Che cosa abbiamo appreso sulla valutazione dei rischi

Le valutazioni del rischio è un processo cognitivo di attribuzione di significato a informazioni relative a una situazione incerta.

Anche non disponendo di tutte le informazioni che potrebbero essere utili, siamo in grado di fare una valutazione della probabilità di accadimento dell'evento avverso utilizzando delle "scorciatoie di ragionamento" (le euristiche).

In genere queste euristiche funzionano bene, ma talvolta possono fallire.

Non sapere riconoscere il ragionamento basato sulle euristiche impedisce di migliorare le nostre capacità di valutazione del rischio (o "percezione del rischio").

Inoltre, a parità di altre condizioni tenderemo a preferire opzioni incerte (rischiose) rispetto a opzioni certe, quando le informazioni disponibili (o le nostre rappresentazioni del problema) costruiscono una cornice negativa (perdite).

RISCHIO DI CADUTA, INCIAMPO E SCIVOLAMENTO

Fatte salve le condizioni eccezionali di qualcuno, in generale tutti sappiamo muoverci.

Il muoverci sembrerebbe non dovere comportare alcun impegno di attenzione focalizzata. Per il controllo dell'ambiente ci appaiono sufficienti l'attenzione latente e il richiamo alla mente delle mappe mentali di "come-l'ambiente-dovrebbe-essere".

Tuttavia proprio i fallimenti in queste prestazioni così semplici come camminare e salire o scendere scale sono implicati nell'accadimento di numerosi infortuni (in genere con conseguenze lievi, ma anche talvolta con conseguenze gravi).

I dati sugli infortuni indicano che oltre il 30% degli infortuni sono dovuti a caduta per scivolamento o inciampo.

I fattori favorevoli: l'esempio inciampo/scivolamento

Alcuni fattori strutturali e/o organizzativi possono favorire l'accadimento di eventi di caduta per inciampo o scivolamento.

Saperli riconoscere è una condizione essenziale per prevenire questo tipo di eventi avversi, essenziale, ma spesso non sufficiente.

Carenze tecniche:

- Pavimenti non adatti e usurati, Pavimenti scivolosi
- Calzature non adatte, Corrimano assente sulle scale
- Illuminazione assente o insufficiente

Carenze organizzative:

- Regole non chiare o del tutto assenti
- Mancato controllo sul rispetto delle regole
- Stress, fretta
- Disordine (cassetti aperti, groviglio di cavi, Passaggi ostruiti, attrezzi lasciati in giro ecc.)
- Zone di pericolo non segnalate

Il fenomeno delle cadute oltre i fattori causali

Sostenere che le cadute per inciampo e scivolamento siano dovute esclusivamente alla presenza di questi fattori causali è una semplificazione sbagliata.

Come abbiamo visto, ogni percezione del rischio (anche quelle dei rischi di caduta per inciampo o scivolamento) è un giudizio, una valutazione.

E questo giudizio può risultare influenzato, e anche distorto, da scorciatoie di ragionamento (le euristiche) e da condizionamenti emotivi (come il senso di colpa).

Ma, nelle organizzazioni di lavoro, a fianco delle prestazioni cognitive e delle condizioni emotive individuali, c'è sempre anche un'altra componente di influenzamento: i fattori socio organizzativi.

A esempio:

- Le caratteristiche specifiche del lavoro
- Lo stile di comando
- La pressione del gruppo
- La comunicazione organizzativa

Considerare i fattori organizzativi non significa andare a cercare un alibi o delle scuse per un eventuale disimpegno individuale. Anzi, proprio dove i fattori organizzativi possono essere critici (a esempio lavori ripetitivi) è ancora più necessaria la consapevolezza di ciascuno della necessità all'impegno della sicurezza.

Impegno che deve essere, ovviamente, anche quello dei capi a correggere le eventuali disfunzioni organizzative.

Gli infortuni per cadute da inciampo e scivolamento sembrano essere il sintomo di un problema che non può quindi essere pensato come "le persone non sanno camminare" o "non sanno vedere i pericoli".

Compiti in carico agli operatori designati come Preposti di Plesso

Il Preposto di Plesso all'inizio di ogni nuovo anno scolastico deve verificare la presenza nel proprio Plesso di addetti antincendio e primo soccorso (almeno 2 persone per ogni incarico) con gli attestati specifici della loro formazione e di conseguenza segnalare le anomalie alla Dirigenza del Comprensivo per richiedere personale formato.

Il Preposto di Plesso ha il compito di coordinare le figure degli addetti primo soccorso ed antincendio (vedi loro incarichi) e di verificare che attuino i loro compiti.

Il Preposto di Plesso è la figura che ha il compito di raccogliere tutte le eventuali segnalazioni di pericolo da parte del personale del Plesso

Ha il compito di segnalare attraverso l'apposita Modulistica queste situazioni di pericolo al Dirigente Scolastico identificandone la fascia di rischio tra bianco, giallo e rosso (vedi Modulo segnalazioni all'Ente Locale)

Ha il compito di provvedere all'informativa di base sull'emergenza (Modulistica contenuta nel registro e gestione della classe) verso i supplenti o il personale che temporaneamente sarà presente a scuola

Ha il compito di organizzare l'addestramento del personale del Plesso in materia di Emergenza (specie i neoassunti e i primini) sui percorsi da seguire e i punti di raccolta.

Ha il compito di organizzare almeno 2 esercitazioni all'anno e di redigere un verbale relativo alla esercitazione stessa con segnalazione alla Direzione delle anomalie e dei problemi.

In caso di emergenza il Preposto è il Responsabile della stessa e dovrà far seguire il protocollo allegato per incendio e per terremoto.

SCHEMA PROTOCOLLO OPERATIVO
Da seguire in caso di EMERGENZA INCENDIO
con evacuazione completa dell'edificio scolastico

Il personale ATA rintraccia e comunica all'ASPP o Preposto del Plesso nonché RESPONSABILE EMERGENZA (R.E.) la presenza di un incendio

Il R.E. si reca nel luogo dove gli addetti antincendio stanno intervenendo sul focolaio

In caso di evacuazione tutti sono tenuti a seguire le seguenti Procedure di emergenza:

1. il Dirigente Scolastico o in sua assenza nell'ordine il DSGA, i sono coloro che danno l'ordine di azionare l'allarme per evacuazione e sono i Responsabili Emergenza (R.E).
2. Il segnale che indica evacuazione dell'edificio è sempre un suono prolungato della sirena o in caso di non funzionamento della stessa, un suono continuo della campanella per almeno 45 secondi
3. l'evacuazione deve avvenire mantenendo il silenzio ed i ragazzi, guidati dal docente presente nel momento dell'emergenza, dovranno tenersi per mano, tranne lungo le scale, e raggiungere il punto specifico di ritrovo all'aperto;
4. gli alunni escono dall'aula con ordine, seguendo l'aprifila (l'alunno più vicino alla porta) insieme all'insegnante, rispettando i percorsi di evacuazione attualmente in uso in tutta la scuola; il chiudifila (ovvero l'alunno posizionato nel lato opposto rispetto alla porta) chiude la porta dell'aula dopo aver controllato che tutti siano usciti;
5. l'insegnante deve uscire con il registro con penna (matita in caso di pioggia) e, appena raggiunto il punto di raccolta deve procedere al conteggio degli alunni, segnalando con un gesto di ok al Responsabile Emergenza, la presenza del numero corretto.
6. Solo successivamente si procede all'appello ed alla consegna del Modulo 1a. presente nel registro di classe, al R.E (Dirigente Scolastico, DSGA, preposti);
7. i ragazzi che si trovano in luoghi diversi dalla propria classe (aule speciali e laboratori) devono, al segnale dell'evacuazione, accodarsi al gruppo classe più vicino o uscire insieme al docente con cui stanno lavorando e recarsi con esso al punto di raccolta per rispondere all'appello del docente che utilizzerà il Modulo 1a appeso nel locale;
8. i docenti presenti nella scuola ma non in servizio ed il personale di segreteria dovranno mettersi a disposizione dei colleghi per aiutare l'eventuale esodo di disabili e invitare tutte le persone esterne presenti nell'edificio a seguirli per raggiungere il punto di raccolta esterno.
9. Il personale di segreteria avverte i soccorsi (115 e/o 118).
10. I collaboratori scolastici presenti sui piani controllano le eventuali porte lasciate aperte delle aule, i bagni e gli spazi comuni per verificare che tutti siano usciti, chiamando a voce alta e poi raggiungono il Punto di Raduno per comunicare l'avvenuto controllo al RE;
11. i collaboratori scolastici presenti nell'atrio controllano il piano e presidiano i cancelli della scuola verificando che nessuno entri;
12. il rientro è possibile SOLO dopo autorizzazione del RE o dei Vigili del Fuoco

Il R.E. ritira i Moduli 1a e verificata la presenza di tutti e ricevuta conferma dello sfollamento completo dell'edificio dagli ATA , attende gli eventuali soccorritori e/o **dichiara chiusa l'emergenza (in seguito raccoglierà anche i Moduli 1b compilati)**

IN CASO DI TERREMOTO

Misure preventive:

- Verificare ancoraggio ai muri degli armadi sopra 1,5 mt e di ogni scaffalatura (potrebbero cadere)
- Verificare l'eventuale presenza di vetri sottili per coprirli con una pellicola protettiva ("potrebbero scoppiare")
- Verificare che sopra gli armadi e sulle scaffalature non giaciano in alto oggetti pesanti (potrebbero cadere)
- Verificare che in ogni locale ci siano una quantità di luoghi adatti al riparo delle persone presenti (tavoli, banchi, scrivanie, angoli liberi o travi portanti lontani dalle finestre)
- Verificare dove si trovano le valvole intercettazione combustibili, acqua e quadri elettrici

Durante la scossa:

1. Aprire la porta e le finestre per evitare che la pressione e i movimenti le blocchino o facciano frantumare i vetri
2. Ripararsi , proteggendosi il capo tra le ginocchia, sotto tavoli, scrivanie, banchi, travi o rannicchiarsi in un angolo del locale o nel vano di una porta
3. Rimanere accovacciati e riparati fino al termine della scossa

Al termine della scossa

1. Prendere il Registro
2. Uscire dai locali in fila sempre rasenti le pareti
3. Fare attenzione alle scale che sono il luogo meno stabile
4. Se c'è buio scendere dalle scale all'indietro così da sentire con il piede se ci sono i gradini e se il piano regge
5. NON prendere mai per nessun motivo ascensori
6. Chiudere le valvole gas acqua luce e poi uscire sempre rasenti i muri
7. Una volta all'aperto posizionarsi lontani dai cornicioni e dai
8. lampioni, in spazi aperti e fare appello presenze



Compiti in carico agli operatori designati come addetti antincendio

L'addetto all'attuazione delle misure di prevenzione incendi collabora con il Coordinatore dell'emergenza all'attività di sorveglianza quotidiana degli impianti e attrezzature antincendio.

Tra i compiti specifici degli addetti c'è la VERIFICA

- delle vie di fuga (devono essere non ostruite e sgombre da ostacoli), del funzionamento dei maniglioni antipánico posti sulle uscite di sicurezza, del funzionamento delle luci di emergenza e della segnaletica, del sistema di allarme funzionante e dello sgancio elettrico
- semestrale dei controlli estintori da parte della ditta incaricata
- annuale del controllo di idranti, naspi, porte REI

In situazioni di PERICOLO-EMERGENZA l'addetto:

- si reca immediatamente sul luogo dove è stato segnalato il pericolo incendio.
- qualora le condizioni lo permettano, utilizza i mezzi mobili di estinzione (estintori), in collaborazione con gli altri addetti alla squadra che potranno averlo/a raggiunto e che attiveranno il Responsabile Emergenza del Plesso.
- Se non fosse possibile intervenire o se l'intervento non avesse successo gli addetti attivano l'allarme e si mettono a disposizione del Responsabile dell'Emergenza per il successivo intervento: evacuazione dello stabile.
- In caso di evacuazione si mettono a disposizione anche degli insegnanti e delle classi per facilitare l'esodo di eventuali portatori di handicap.
- Se non hanno responsabilità su un gruppo classe ispezionano i locali dell'area in emergenza alla ricerca di eventuali dispersi per portarli in salvo, in particolare i servizi igienici, gli spazi comuni e i locali aperti.
- **Sono gli unici che possono correre e chiamare ad alta voce eventuali persone in difficoltà durante l'emergenza**
- **Si occupano di chiamare gli eventuali soccorsi esterni**
- Forniscono ai soccorsi esterni tutte le informazioni utili quali: il luogo e tipo di emergenza, il numero di feriti o di persone coinvolte o presenti nella struttura, gli impianti coinvolti la ubicazione della scuola.
- Liberano da eventuali ingombri od ostacoli il perimetro della struttura in emergenza per permettere la migliore accessibilità delle autopompe, autoscale o altri mezzi di soccorso e verificano che al momento dell'arrivo dei soccorsi (ambulanze o autopompe dei VVF) il cancello sia aperto e le vie di accesso all'area in emergenza siano sgombre.



Compiti in carico agli operatori designati come addetti primo soccorso

L'incaricato provvede perché sia presente almeno una cassetta di pronto soccorso nel Plesso ed una per le uscite da scuola delle classi.

L'addetto provvede al controllo mensile della cassetta di pronto soccorso comunicando alla dirigenza l'elenco del materiale mancante.

Si preoccupa dello smaltimento come farmaci scaduti dei prodotti della cassetta di pronto soccorso che hanno superato la data di scadenza

L'addetto deve avere a disposizione le Schede di Sicurezza dei prodotti chimici in uso a scuola e deve conoscere le misure di primo soccorso indicate nelle Schede stesse.

In caso di emergenza sanitaria

1. prendere la valigetta di primo soccorso e portarsi immediatamente sul luogo in cui è stata segnalata l'emergenza;
2. accertarsi delle condizioni di salute della persona infortunata;
3. indossare i dispositivi di protezione individuale;
4. eseguire i primi interventi conformemente alla formazione ricevuta allontanando le persone non interessate;
5. segnalare l'infortunio al Coordinatore delle emergenze;
6. se necessario contattare i soccorsi sanitari esterni direttamente o attraverso il Coordinatore delle emergenze.
7. attendere con l'infortunato l'arrivo dei soccorsi esterni.

**SCHEDA DI CONTROLLO
SULLE MANUTENZIONI DELL'EDILIZIA SCOLASTICA
E SULLE ANOMALIE NEI SISTEMI DI PREVENZIONE**

Plesso scolastico:

In qualità di Preposti alla Sicurezza e Datori di lavoro così come dettato dal D.Lgs 81/2008 in adempimento agli artt. 15,18,26,28, con questa Scheda mensile comunichiamo ai Vostri Uffici, in qualità di Responsabili della gestione dell'immobile in cui risiede la nostra struttura scolastica (art.18 comma 3 del D.Lgs.81/2008), le situazioni di pericolo e le anomalie da noi riscontrate che risultano fonte di rischio per il personale scolastico e gli alunni. Indicando le fasce di priorità chiediamo anche una tempistica di intervento a seconda della urgenza da noi valutata.

Certi di un Vostro sollecito contatto ed intervento, cogliamo l'occasione per porgere distinti saluti

IL PREPOSTO PER LA SICUREZZA

IL DIRIGENTE SCOLASTICO

.....

Descrizione eventuali anomalie	Colore prioritario		
	Rosso <input checked="" type="checkbox"/>	Giallo <input type="checkbox"/>	Bianco <input type="checkbox"/>
	Rosso <input checked="" type="checkbox"/>	Giallo <input type="checkbox"/>	Bianco <input type="checkbox"/>
	Rosso <input checked="" type="checkbox"/>	Giallo <input type="checkbox"/>	Bianco <input type="checkbox"/>
	Rosso <input checked="" type="checkbox"/>	Giallo <input type="checkbox"/>	Bianco <input type="checkbox"/>
	Rosso <input type="checkbox"/>	Giallo <input checked="" type="checkbox"/>	Bianco <input type="checkbox"/>
	Rosso <input type="checkbox"/>	Giallo <input checked="" type="checkbox"/>	Bianco <input type="checkbox"/>
	Rosso <input type="checkbox"/>	Giallo <input checked="" type="checkbox"/>	Bianco <input type="checkbox"/>
	Rosso <input type="checkbox"/>	Giallo <input type="checkbox"/>	Bianco <input checked="" type="checkbox"/>
	Rosso <input type="checkbox"/>	Giallo <input type="checkbox"/>	Bianco <input checked="" type="checkbox"/>

N.B.: Casella colore rosso intervento urgente
Casella colore giallo intervento non del tutto urgente
.....Casella colore bianco non urgente