

I.I.S. ROGGIANO GRAVINA (CS)

A.S. 2016/2017

**FORMAZIONE/INFORMAZIONE
GENERALE IN MATERIA DI
SALUTE E SICUREZZA SUL LAVORO**

D.Lgs 81/2008 e s.m.i.

PARTE II[^]

A cura del prof. Gianfranco Granieri
Corso Sicurezza Lavoro 81/08 Docente Formatore MIUR
RSPP - IIS Roggiano Gravina (CS)

PARTE II[^]

Misure di Prevenzione e Protezione

1 (p.II[^]) MISURE DI PREVENZIONE (Elementi che compongono le misure di prevenzione)

- Misure tecniche riferite ai dispositivi tecnologici di Prevenzione su macchine, impianti e attrezzature;
- Misure tecniche riferite all'ergonomia dei posti di lavoro;
- Misure organizzative finalizzate a progettare il processo produttivo eliminando o riducendo al massimo i rischi professionali;
- Misure finalizzate a promuovere e garantire comportamenti sicuri da parte dei lavoratori;
- L'informazione e la segnaletica di sicurezza
- La formazione
- La vigilanza sui lavoratori
- Controllo sanitario dei lavoratori
- Coinvolgimento dei lavoratori attraverso la collaborazione con l'RLS
- Misure organizzative atte a promuovere il benessere sul luogo di lavoro, eliminando o riducendo il rischio da stress da lavoro-correlato

2 (p.II[^]) MISURE DI PROTEZIONE (Elementi che compongono le misure di protezione)

- Dispositivi di protezione collettiva ed individuale, o D.P.I.
- Impianti di rilevazione incendio e impianti o attrezzature di estinzione, impianti di allarme e avvertimento
- Piani di emergenza e di pronto soccorso

1 (p.II[^]) - MISURE DI PREVENZIONE (Elementi che compongono le misure di prevenzione)

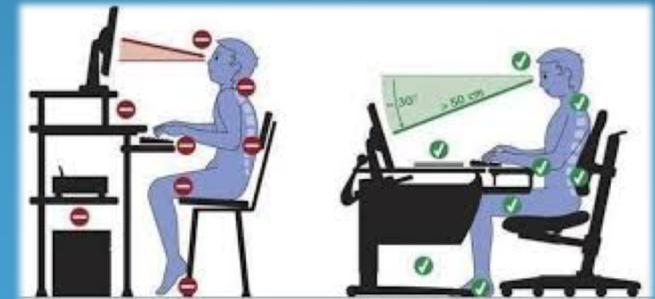
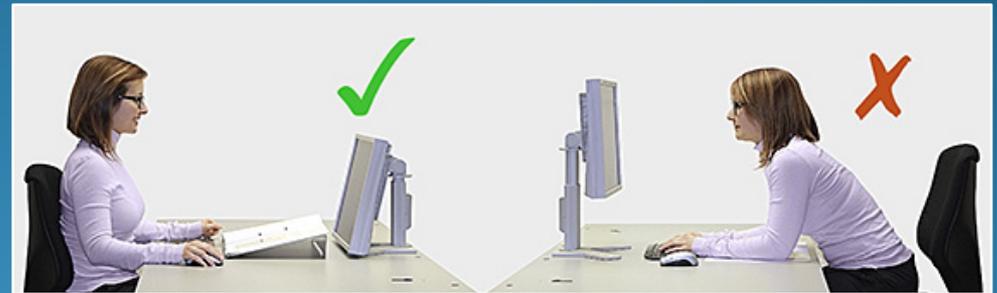
MISURE TECNICHE RIFERITE AI DISPOSITIVI TECNOLOGICI DI PREVENZIONE SU MACCHINE, IMPIANTI E ATTREZZATURE

- **Tutte le macchine, impianti e attrezzature di lavoro** immessi sul mercato, devono essere dotati di dispositivi di sicurezza e corredati dalle istruzioni d'uso in sicurezza
- **Va sempre rispettato il divieto generale** di compiere qualsiasi tipo di intervento, riparazione, manutenzione o registrazione su organi in moto, ed è necessario, ancora prima di utilizzare una macchina, un'attrezzatura o un impianto, individuare e memorizzare la posizione del pulsante di arresto di emergenza.



MISURE TECNICHE RIFERITE ALL'ERGONOMIA DEI POSTI DI LAVORO

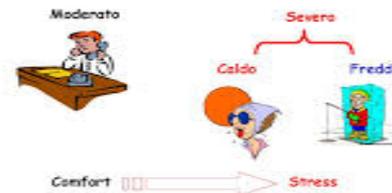
➤ Significativo l'esempio riferito alla disposizione delle postazioni di lavoro con l'utilizzo del videoterminale ed alle caratteristiche dei singoli elementi che la compongono per determinare la posizione ergonomicamente appropriata che il lavoratore deve assumere, durante l'impegno lavorativo, per preservare nel tempo il proprio stato di salute.



MISURE ORGANIZZATIVE FINALIZZATE A PROGETTARE IL PROCESSO PRODUTTIVO ELIMINANDO O RIDUCENDO AL MASSIMO I RISCHI PROFESSIONALI

➤ A seguito della “**valutazione del rischio dell’attività di lavoro**” vengono definite appropriate “**MISURE ORGANIZZATIVE**” legate ad aspetti operativi per stabilire, come operare correttamente e in sicurezza.

Il MICROCLIMA riguarda gli scambi termici tra individui e ambiente



ELEMENTI DI RIFERIMENTO : s’intendono lo sforzo fisico, le caratteristiche dell’ambiente di lavoro e le esigenze connesse all’attività in situazioni particolari.

FATTORI INDIVIDUALI DI RISCHIO : s’intendono l’idoneità alla mansione, l’inadeguatezza dell’abbigliamento da lavoro e/o dei dispositivi di protezione e l’insufficienza delle informazioni o dell’addestramento.



L'esame preventivo degli elementi di riferimento e dei fattori individuali di rischio, contribuisce a definire appropriate "misure organizzative" legate agli aspetti operativi per stabilire, nelle diverse situazioni, come operare correttamente in sicurezza

Misure organizzative sono previste anche per l'utilizzo di alcune "attrezzature particolari", come ad esempio, il "carrello elevatore" che per le sue caratteristiche strutturali incentrate sul principio del "bilanciamento dei pesi", richiede il rispetto di specifiche procedure.



Movimentazione manuale carichi

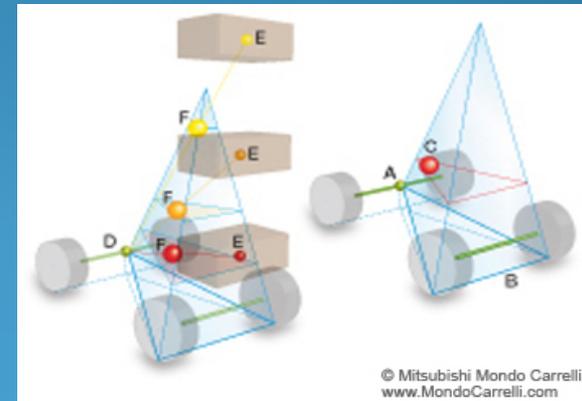
- Valutazione del rischio Misure organizzative e tecniche
- Sorveglianza sanitaria
- Uso DPI
- Formazione e informazione

Sicurezza sul lavoro



distriche Zeppe

L4e - Esperto per i rischi



© Mitsubishi Mondo Carrelli
www.MondoCarrelli.com

Si pensi, anche a quelle misure di prevenzione che pur operando nel campo di applicazione del D.Lgs n.81, hanno origine da altre norme, come nel caso del D:Lgs n.151/2001 (TU a tutela e sostegno della maternità) che prescrive le misure per la tutela della sicurezza delle lavoratrici durante il periodo di gravidanza.



Secondo tale Decreto (151/2001), il datore di lavoro è tenuto:

- ❑ alla valutazione dei rischi per la loro salute e la loro sicurezza tra i quali, in particolare, quelli che possono derivare sia dall'esposizione ad agenti fisici, chimici e biologici e sia dai processi e dalle condizioni di lavoro
- ❑ Individuazione di specifiche misure di prevenzione e di protezione
- ❑ Modifica temporanea delle condizioni e dell'orario di lavoro.



MISURE FINALIZZATE A PROMUOVERE E GARANTIRE COMPORAMENTI SICURI DEI LAVORATORI

Rientrano tra queste misure: L'informazione, la formazione, l'addestramento e la vigilanza sui lavoratori, sull'effettivo rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza. Dette misure, quando correttamente utilizzate, rappresentano gli strumenti di maggiore efficacia nella prevenzione degli infortuni e delle malattie professionali.

➤ **L'informazione** è il complesso delle attività dirette a fornire ai lavoratori le conoscenze utili all'identificazione, alla riduzione e alla gestione dei rischi negli ambienti di lavoro.

➤ **La formazione** è il processo educativo attraverso il quale trasferire ai lavoratori e agli altri soggetti del sistema di prevenzione e protezione aziendale, le conoscenze e le procedure utili: all'acquisizione di competenze per lo svolgimento in sicurezza dei rispettivi compiti in azienda e all'identificazione, riduzione e gestione dei rischi.



➤ **L'addestramento** è il complesso delle attività dirette a fare apprendere ai lavoratori, attraverso pratiche, l'uso corretto di attrezzature, macchine, impianti, sostanze e dispositivi – anche di protezione individuale.



➤ Dalla definizione di “informazione” e “formazione” si deduce che mentre la **“FORMAZIONE”** è un vero e proprio processo educativo che prevede l'attività di un docente con cui interagire, **“L'INFORMAZIONE”** si esaurisce nella semplice fornitura di conoscenze che si possono trasmettere verbalmente o con la consegna di documenti scritti.

Di seguito approfondiremo in maniera dettagliata quali sono i temi di riferimento dell'informazione e della formazione, nel rispetto della normativa vigente.

L'INFORMAZIONE E LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

Il D.Lgs 81/2008 nell'art. 36, commi 1° e 2°, dispone che:

1. Il datore di Lavoro provveda affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:

1. Sui rischi per la salute e la sicurezza sul lavoro connessi all'attività dell'impresa in generale;
2. Sulle procedure che riguardano il primo soccorso, la lotta antincendio, l'evacuazione dei luoghi di lavoro;
3. Sui nominativi dei lavoratori incaricati di applicare le misure di primo soccorso e di prevenzione incendi;
4. Sui nominativi del responsabile e degli addetti del servizio di prevenzione e protezione e del medico competente.

2. Il datore di Lavoro provveda altresì affinché ciascun lavoratore riceva un'adeguata informazione:

1. Sui rischi specifici cui è esposto in relazione all'attività svolta, le normative di sicurezza e le disposizioni aziendali in materia;
2. Sui pericoli connessi all'uso di sostanze e dei preparati pericolosi sulla base delle schede dei dati di sicurezza previste dalla normativa vigente e dalle norme di buona tecnica;
3. Sulle misure e le attività di protezione e prevenzione adottate.

LA SEGNALETICA DI SICUREZZA

Una parte importante dell'informazione è costituita dalla segnaletica di sicurezza e di salute sui luoghi di lavoro detta brevemente, **SEGNALETICA DI SICUREZZA**.

La segnaletica di sicurezza è una segnaletica che, riferita a un oggetto, a una attività o a una situazione determinata, fornisce un'indicazione o una prescrizione concernente la sicurezza o la salute sul luogo di lavoro. Viene proposta, a seconda dei casi, attraverso: un cartello, un colore, un segnale luminoso o acustico, una comunicazione verbale o un segnale gestuale.

Li vediamo in dettaglio di seguito

IL CARTELLO



IL COLORE DI SICUREZZA

giallo + triangolo = PERICOLO	rosso + cerchio = DIVIETO	azzurro + cerchio = OBBLIGO	verde + quadrato = VIE DI FUGA SALVATAGGIO	rosso + quadrato = MATERIALE ANTINCENDIO

IL SEGNALE LUMINOSO



IL SEGNALE ACUSTICO



IL SEGNALE GESTUALE



LA COMUNICAZIONE VERBALE



CONDIZIONI DI IMPIEGO DELLA SEGNALETICA DI SICUREZZA

I cartelli che propongono la segnaletica di sicurezza vanno sistemati tenendo conto di eventuali ostacoli, ad un'altezza e in una posizione appropriata rispetto all'angolo di visuale, all'ingresso della zona interessata in caso di rischio generico ovvero nelle immediate adiacenze di un rischio specifico o dell'oggetto che s'intende segnalare e in un posto ben illuminato e facilmente accessibile e visibile.

In caso di cattiva illuminazione naturale è opportuno utilizzare colori fosforescenti, materiali riflettenti o l'illuminazione artificiale.

Il cartello segnaletico va rimosso quando non sussista più la situazione che ne giustificava la presenza.

CATEGORIE DEI SEGNALE DI SICUREZZA

SEGNALI DI DIVIETO



SEGNALI DI AVVERTIMENTO (Rischio o Pericolo)



SEGNALI DI PRESCRIZIONE (Obbligo)



CATEGORIE DEI SEGNALI DI SICUREZZA

SEGNALI DI SALVATAGGIO O SOCCORSO



SEGNALI ANTINCENDIO



SEGNALI DI OSTACOLI O PUNTI DI PERICOLO



LA FORMAZIONE

Il D.Lgs 81/2008 nell'art. 37, stabilisce che:

1. Il datore di Lavoro assicuri che ciascun lavoratore riceva una formazione sufficiente ed adeguata in materia di salute e sicurezza, anche rispetto alle conoscenze linguistiche, con particolare riferimento:

1. Agli aspetti sulla sicurezza;
2. Ai rischi riferiti alle mansioni e ai possibili danni e alle conseguenti misure e procedure di prevenzione e protezione caratteristici del settore o comparto di appartenenza dell'azienda.

2. La durata, i contenuti minimi e le modalità della formazione sono quelle definiti dall'Accordo del 21 Dicembre 2011, in sede di conferenza Stato-Regioni. Che tra l'altro regola l'organizzazione della formazione e la metodologia di insegnamento/apprendimento.

In particolare, l'Accordo Stato-Regioni, per la nuova formazione prevede:

1. **Un modulo di 4 ore per la formazione generale di base, uguale per tutti;**
2. **Un modulo specifico per i rischi particolari delle attività da svolgere, di durata differenziata a seconda del livello dell'attività in questione, ossia:**
 - a) **4 ore**, per le attività connotate da **rischio basso**;
 - b) **8 ore**, per quelle connotate da **rischio medio**;
 - c) **12 ore**, per le attività connotate da **rischio alto**.

Per quanto si attiene agli AGGIORNAMENTI, questi si concretano in corsi di 6 ORE (ogni 3 o 5 anni – secondo figura aziendale)

LA VIGILANZA SUI LAVORATORI

La vigilanza sui lavoratori riguardo all'effettivo rispetto delle procedure e delle istruzioni di lavoro in sicurezza

Ognuno di noi, quando svolge una qualsiasi occupazione non necessariamente legata al lavoro, se è consapevole di essere osservato, solitamente è più attento e si impegna per esprimere il meglio di quello che può fare, e soprattutto rimane concentrato, per non commettere errori o distrazioni.

L'esempio appena menzionato è la sintesi dell'obiettivo voluta dalla normativa per garantire comportamenti sicuri da parte dei lavoratori, ben sapendo che, in molti casi, l'abitudine al lavoro giornaliero può essere motivo di distrazione e quindi la causa di infortuni.

La vigilanza sui lavoratori ha lo scopo di verificare che gli stessi, in base all'informazione, alla formazione e all'addestramento ricevuti, rispettino le procedure e le disposizioni aziendali che gli competono, e può riguardare, ad esempio:

- Che utilizzino in modo appropriato le attrezzature di lavoro;
- Che indossino i DPI, in tutte le situazioni che ne richiedono l'uso;
- Che durante lo svolgimento della propria mansione, evitino di assumere comportamenti che possono provocare un pericolo, sia per la propria sicurezza che per quella di altri colleghi etc.. (ambiente).

L'inosservanza delle proprie competenze e dei propri obblighi, che emergono a seguito **dell'esercizio della vigilanza**, che è opportunamente regolamentata, comporta a carico del lavoratore provvedimenti disciplinari e sanzioni anche di natura penale.

La vigilanza viene normalmente effettuata dai **PREPOSTI**, che sono dei lavoratori che, dotati di poteri gerarchici, sovrintendono alle attività di lavoro e garantiscono l'attuazione delle direttive ricevute, infatti i principali compiti dei Preposti consistono nel:

“sovrintendere e vigilare sull'osservanza, da parte dei lavoratori degli obblighi di legge e delle disposizioni aziendali in materia di salute e sicurezza sul lavoro, e di uso di mezzi di protezione collettivi e dei DPI. Ovviamente, in caso di persistenza della inosservanza da parte del lavoratore, il Preposto deve informare del fatto i suoi superiori diretti affinché intervengano sul lavoratore” – (rif. Art.19, comma 1°, lett. a del D.Lgs 81/08)



Un compito dei PREPOSTI altrettanto importante è quello di:

*“segnalare tempestivamente al Datore di Lavoro o al Dirigente, sia le deficienze dei mezzi e delle attrezzature di lavoro e dei DPI, sia ogni altra condizione di pericolo, che si verifichi durante il lavoro, delle quali venga a conoscenza sulla base della formazione ricevuta”
- (rif. Art.19, comma 1°, lett. a del D.Lgs 81/08)*

*Con riferimento all'attività di vigilanza, la giurisprudenza è concorde sul principio che questa non si deve intendere come una presenza ininterrotta da parte del Preposto durante l'attività lavorativa bensì come un'attività di ripetuti e frequenti sopralluoghi finalizzati a verificare l'osservanza da parte dei lavoratori degli ordini di sicurezza loro impartiti. Ovviamente, nel caso il Preposto rilevi, durante il sopralluogo, comportamenti dei lavoratori non conformi alle norme di sicurezza, non deve tollerarli E DEVE intervenire per farli cessare.
(Cass.Pen. Sez. IV[^], 12/01/1988, n.108)*

I doveri del preposto – Art. 19 DLgs. 81/08

b) **verificare** affinché **soltanto i lavoratori che hanno ricevuto adeguate istruzioni** accedano alle zone che li espongono ad un rischio grave e specifico;



d) **informare** il più presto possibile i lavoratori esposti al **rischio di un pericolo** grave e

In caso di inadempienza:
Arresto fino a 1 mese o l'ammenda

g) **frequentare da 200 a 800 euro** secondo quanto previsto dalla legge.



CONTROLLO SANITARIO DEI LAVORATORI

Il controllo sanitario dei lavoratori è una misura di prevenzione che ha lo scopo di diagnosticare precocemente eventuali patologie legate all'attività di lavoro o patologie che possono essere peggiorate con il lavoro

Il controllo sanitario, viene effettuato attraverso la sorveglianza sanitaria ed effettuato da un medico competente.

Il lavoratore che a norma di legge è soggetto alla sorveglianza sanitaria non può rifiutarsi di sottoporsi ai controlli e agli accertamenti che la stessa prevede.

Le visite di sorveglianza sanitaria non possono essere effettuate:

- per accertare stati di gravidanza;
- negli altri casi vietati dalla legge.

La sorveglianza sanitaria, come vedremo più in dettaglio in seguito, consiste in visite mediche, esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio, che sono ritenuti necessari dal medico competente e vengono eseguiti a cura e spese del datore di lavoro.



COINVOLGIMENTO DEI LAVORATORI ATTRAVERSO LA COLLABORAZIONE CON L'RLS

Tra le misure di prevenzione un aspetto di particolare rilevanza è rappresentato dal coinvolgimento attivo dei lavoratori su quegli aspetti che contribuiscono a determinare o aggiornare i provvedimenti mirati alla tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro.

Perché ciò sia possibile e considerato che, da un punto di vista organizzativo e gestionale, il singolo lavoratore non può interagire, in modo costruttivo ed efficace, con le altre figure aziendali preposte alla cura della sicurezza per fornire un proprio contributo di esperienza e di possibile miglioramento, **il legislatore ha assegnato questo compito ad una figura specifica: il Rappresentante dei Lavoratori per la Sicurezza o RLS**; consentendo in tal modo che l'attuazione della politica della sicurezza nei luoghi di lavoro tenga conto delle esigenze di tutti e quindi anche dei lavoratori che in tale luogo operano.

L'RLS costituisce una figura centrale e in forza dei poteri e delle facoltà conferitigli dalla normativa, interviene in un'ottica di miglioramento dei livelli di salute e sicurezza aziendale.

L'RLS espleta il suo compito, sia in base alle conoscenze acquisite anche a seguito di una specifica e particolare formazione, sia tenendo conto delle indicazioni avanzate dai lavoratori.

Tutti gli aspetti che caratterizzano la funzione dell'RLS saranno trattati in seguito.

MISURE ORGANIZZATIVE FINALIZZATE A PROMUOVERE IL BENESSERE SUL LUOGO DI LAVORO, ELIMINANDO O RIDUCENDO IL RISCHIO DA STRESS LAVORO-CORRELATO



Le misure che vengono previste per la promozione del benessere sul luogo di lavoro costituiscono una novità particolarmente significativa della materia, che individua anche negli aspetti di natura psco-sociale, potenzialità di rischio in grado di provocare danni che si manifestano con la produzione di malessere a carico di gruppi di lavoratori.

Il D.Lgs n. 81/08 – Testo Unico della Salute e della Sicurezza nei Luoghi di Lavoro – in coerenza con l’obiettivo generale di eliminare, ovvero ridurre tutti i rischi per la salute e la sicurezza di natura professionale, richiede che “*la valutazione dei rischi delle attività di lavoro*” consideri tutti i rischi per la salute e la sicurezza dei lavoratori, ivi compresi quelli riguardanti gruppi di lavoratori esposti a rischi particolari, tra cui anche quelli collegati allo **stress lavoro-correlato** secondo i contenuti dell’Accordo Europeo dell’8 ottobre 2004 che è stato recepito in Italia con l’Accordo Interconfederale del 9 giugno 2008, e tenga conto delle indicazioni della Commissione consultiva permanente per la salute e sicurezza sul lavoro.



Ma cosa si intende per STRESS LAVORO-CORRELATO

Lo stress lavoro-correlato è “ una condizione, accompagnata da sofferenze o disfunzioni fisiche, psichiche, psicologiche o sociali, che scaturisce dalla sensazione individuale di non essere in grado di rispondere alle richieste o di non essere all'altezza delle aspettative” .

La valutazione del rischio da stress lavoro-correlato è parte integrante della valutazione rischi e prende in esame, non i singoli ma i gruppi omogenei di lavoratori (per esempio mansioni o ripartizioni organizzative) che risultino esposti a rischi dello stesso tipo secondo una individuazione che ogni datore di lavoro può autonomamente effettuare in ragione della effettiva organizzazione aziendale.

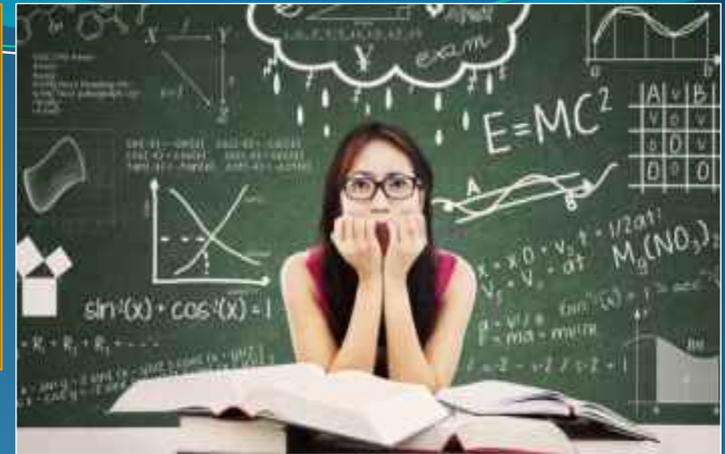
**La valutazione del rischio si articola in due fasi:
Una preliminare l'altra approfondita.**

Nella fase preliminare vengono rilevate le informazioni riferite ai cosiddetti “**indicatori oggettivi**” (tasso di infortuni, malattie professionali, assenze per malattia, turnover, procedimenti e sanzioni specifiche e le eventuali lamentele formalizzate da parte dei lavoratori).



La valutazione successiva cosiddetta “VALUTAZIONE APPROFONDATA”

Prevede la valutazione della “**percezione soggettiva**” di eventuali disagi da parte dei lavoratori, attraverso differenti strumenti: un **questionario anonimo** e un’**intervista generale o focus group**. Entrambe le fasi prevedono il coinvolgimento di un psicologo del lavoro per garantire le necessarie competenze rispetto allo svolgimento dell’intero processo valutativo.



A conclusione del percorso valutativo lo psicologo redige una relazione tecnica sullo stress lavoro-correlato che va allegata al DVR contenente le fasi della valutazione, gli strumenti di analisi del rischio, i fattori di rischio stress lavoro-correlato individuati e le relative misure di prevenzione e protezione previste.

Gli interventi di miglioramenti della salute organizzativa sono abitualmente suddivisi in diversi: da quelli più a carattere individuale (es. gestione dello stress) a quelli che mirano più direttamente al cambiamento di elementi del contesto organizzativo (es. politiche di gestione delle risorse, cambiamento e sviluppo organizzativo).

Tutte le varie tipologie d’intervento puntano al miglioramento delle condizioni di salute nell’ambito dell’organizzazione ma quelle a livello organizzativo rispondono maggiormente a logiche che determinano benefici sulla salute organizzativa e nel complesso del contesto lavorativo.

2 (p.II[^]) - MISURE DI PROTEZIONE (Elementi che compongono le misure di protezione)

Approfondiamo ora la conoscenza delle misure di protezione ovvero di quelle misure che, come già detto in precedenza, al verificarsi di un evento dannoso consentono di limitarne le conseguenze.

DISPOSITIVI DI PROTEZIONE COLLETTIVA E INDIVIDUALE, O D.P.I.

Dispositivi di Protezione collettiva:

Sono quei dispositivi che hanno la funzione di proteggere gruppi di lavoratori,
Quali : Schermi - Ripari - Tettoie -, etc...



Dispositivi di Protezione individuale o D.P.I. :

Sono dispositivi finalizzati a proteggere il singolo lavoratore.
Ne esistono diverse tipologie, le cui caratteristiche, per quanto attiene ai materiali ai colori ed altri specifici aspetti, sono disciplinate dal D.Lgs n.475 del 4 dicembre 1992.

Alcuni tra i DPI più diffusi sono:

- **gli elmetti**, destinati alla protezione della testa, contro gli urti e la caduta dall'alto;
- **Gli occhiali, le visiere, gli schermi**, per proteggere il viso da spruzzi o schegge;
- **Le maschere antipolvere, antigas e gli autoprotettori**, a protezione delle vie respiratorie ;
- **Le cuffie, i tappi e gli archetti** a protezione dell'apparato uditivo;
- **Vari tipi di tute, grembiuli e completi**, a protezione del corpo;
- **Vari tipi di guanti e calzature** a protezione di mani e piedi;
- **Le funi, le cinture di sicurezza e gli altri sistemi di trattenuta**, per prevenire le cadute dall'alto.



Per il corretto utilizzo dei DPI può essere previsto uno specifico addestramento che è, invece, obbligatorio per quelli destinati alla protezione dell'udito.

Per assicurare efficacemente la loro funzione , i DPI devono:

- essere adeguati ai rischi da prevenire, senza comportare di per sé un rischio maggiore;
- essere adeguati alle condizioni esistenti sul luogo di lavoro;
- tenere conto delle esigenze ergonomiche e di salute del lavoratore;
- poter essere adattati all'utilizzatore secondo le sue necessità.

I DPI vanno custoditi a cura del lavoratore, mantenuti efficienti con controlli e manutenzione periodica e sostituiti in caso di usura o danneggiamento.

IMPIANTI DI RILEVAZIONE INCENDIO E IMPIANTI O ATTREZZATURE DI ESTINZIONE, IMPIANTI DI ALLARME E AVVERTIMENTO

Si tratta di misure di protezione legate, in particolare,, ad una situazione di emergenza che può essere determinata dal verificarsi di un incendio o da altra calamità, quali :

- ❑ **gli impianti di rilevazione incendio, corredati da sensori**, che a seguito del propagarsi dei fumi, anche per un semplice principio d'incendio, attivano automaticamente delle segnalazioni sonore di avvertimento;
- ❑ **gli impianti di estinzione, anch'essi corredati da sensori**, che a seguito del propagarsi di un incendio e, quindi dell'aumento della temperatura nell'ambiente , attivano automaticamente delle reti di estinzione alimentate con estinguenti idrici, a schiuma o con particolari tipologie di gas;
- ❑ **le attrezzature di estinzione, quali gli estintori manuali o carrellati** che contengono degli estinguenti a polvere o ad anidride carbonica, e sono adatti soprattutto per intervenire sui principi d'incendio, o ancora gli idranti, utilizzati soprattutto dai VVF, che sono alimentati da reti idriche con pressione piuttosto elevata e consentono di intervenire su un incendio rispettando adeguate misure di sicurezza;
- ❑ **gli impianti di allarme ed avvertimento, quali, altoparlanti, badenie, sirene, etc..** che possono essere di tipo automatico o manuali.



Badenia antincendio: Campana d'allarme a basso assorbimento

PIANI DI EMERGENZA E DI PRONTO SOCCORSO

I piani di emergenza consistono nella predisposizione di procedure che hanno lo scopo di prevedere e regolamentare tutte le attività che vanno attuate che vanno attuate al verificarsi di un'emergenza nei luoghi di lavoro, compresa l'individuazione di coloro che devono porle in atto.

Le situazioni di emergenza possono riguardare aspetti legati alla materia della prevenzione degli incendi o alle situazioni di pronto soccorso e quindi di primo soccorso.

In entrambi i casi le relative procedure di supporto devono tenere conto di alcuni elementi che identificano l'attività aziendale, tra i quali ad esempio:

- il tipo di attività ed il livello di pericolosità della stessa;
- la consistenza numerica della popolazione normalmente presente nel luogo di lavoro;
- La collocazione dell'azienda rispetto ai centri abitati o attrezzati, per valutare il tempo di intervento necessario per l'arrivo dei soccorsi in caso di necessità d'intervento degli enti esterni preposti.

Più nel dettaglio il piano d'emergenza deve essere predisposto e tenuto sempre aggiornato e, per gli aspetti legati alle situazioni d'emergenza deve contenere:

- le azioni che i lavoratori devono eseguire in caso d'incendio;
- le procedure per l'evacuazione che devono essere attuate dai lavoratori e dalle altre persone presenti;
- le disposizioni per chiedere l'intervento dei VVF e per fornire le necessarie informazioni al loro arrivo;
- le specifiche misure per assistere le persone disabili.

IL PIANO DI EMERGENZA DEVE IDENTIFICARE UN ADEGUATO NUMERO DI PERSONE INCARICATE DI SOVRINTENDERE E CONTROLLARE L'ATTUAZIONE DELLE PROCEDURE PREVISTE.

Servizio di Prevenzione e Protezione

Per quanto attiene al “primo soccorso” il relativo piano è incentrato sulle azioni da seguire per garantire ad una persona infortunata, o colta da malore, un’adeguata assistenza in attesa dell’arrivo dei soccorsi professionali esterni.

Pertanto le principali misure di protezione che, come già detto tengono conto delle relative dimensioni dell’azienda, riguardano essenzialmente:

- la designazione dei lavoratori incaricati di attuare le misure di primo soccorso;**
- la definizione dei rapporti con i servizi esterni;**
- le disposizioni per chiedere l’intervento degli enti esterni di soccorso e alle informazioni circostanziate, che dovranno essere fornite loro, legate all’evento che ha motivato la chiamata stessa;**
- la disponibilità in azienda dei presidi e delle attrezzature di primo soccorso, quali ad esempio le cassette mediche di primo soccorso, i pacchetti di medicazione, i defibrillatori semiautomatici, etc..;**
- la regolamentazione dei comportamenti da adottare o da evitare da parte di chiunque all’interno dei luoghi di lavoro si trovi in presenza di un infortunio o di un malore.**