

# Gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento: l'esperienza dell'Università degli Studi di Trieste

GIORGIO SCLIP  
UFFICIO DI STAFF PREVENZIONE E PROTEZIONE  
UNIVERSITÀ DEGLI STUDI DI TRIESTE

Garantire la sicurezza di tutti i lavoratori è un obbligo di ogni datore di lavoro, ma, riferendosi in particolare alle persone disabili, bisogna oggettivamente prendere atto che molti ambienti presentano livelli di sicurezza diversi a seconda delle abilità fisiche, sensoriali e mentali di chi li occupa.

Spesso è già considerato un traguardo il garantire che un edificio sia accessibile nel senso strettamente letterale del termine, dimenticandosi della necessità di garantire a tutti la possibilità di potersi allontanare dal proprio posto di lavoro nel caso in cui circostanze sfavorevoli lo rendessero necessario. Risulta evidente invece come il considerare l'accessibilità nella sua accezione più ampia, quella che ne vede l'evacuabilità come suo complemento, sia un argomento delicato, specialmente se posto in relazione con le esigenze delle persone più deboli.

Prevedere di affiancare a una persona disabile qualcuno che sia in grado di prestare aiuto in una situazione di emergenza è una delle misure di prevenzione di tipo gestionale suggerite dalla normativa

in tema di sicurezza sul luogo di lavoro, per compensare le lacune emerse in tal senso dalla valutazione del rischio e garantire a tutti lo stesso livello di sicurezza.

In questo specifico settore l'Università degli Studi di Trieste ha maturato una significativa esperienza che si è concretizzata con l'attuazione di un progetto di "tutoraggio delle persone disabili in situazioni di emergenza". Con esso si è cercato di affrontare tali problematiche trovando delle risposte concrete e attuabili (per un approfondimento delle tematiche trattate in questa relazione si rimanda a G. Scip, *Gli addetti all'affiancamento dei disabili nelle emergenze*, "ISL – Igiene & Sicurezza sul Lavoro", n. 12/07).

Tale progetto, nato in applicazione alla Circolare del Ministero dell'Interno n. 4 del 1° marzo 2002 che forniva le linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone con limitazioni permanenti o temporanee alle capacità fisiche, mentali, sensoriali o motorie, si è sviluppato secondo le seguenti fasi:

- identificazione delle persone con esigenze speciali;
- valutazione del rischio;
- scelta delle misure da adottare;
- gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento.

## IDENTIFICAZIONE DELLE PERSONE CON ESIGENZE SPECIALI

È inevitabilmente il primo, e non banale, passo da compiere.

Tale aspetto va affrontato diversamente a seconda che ci si riferisca ai dipendenti, che sono una presenza regolare e continuativa e conoscono il luogo di lavoro, o ai visitatori occasionali, che, specialmente nel caso dell'Università, sono una presenza irregolare e discontinua e non facilmente controllabile.

Con riferimento ai dipendenti, le principali difficoltà sono legate al fatto che i dati a disposizione possono essere parziali o incompleti. Questa ipotesi è tutt'altro che remota, perché, se in alcuni casi l'individuazione è semplice e immediata (ad es. nei confronti di una

persona in sedia a ruote), non è così ad esempio per chi è diventato disabile dopo l'assunzione o è portatore di forme di disabilità "invisibili", sensoriali o temporanee. Un metodo di operare può essere quello di stilare un elenco di tutte le persone potenzialmente "a rischio", per poi effettuare una serie di sopralluoghi congiunti tra Servizio di Prevenzione e Protezione e Medico Competente, per verificare e integrare i dati disponibili.

Riferendosi invece ai visitatori occasionali, è evidente che le problematiche sono legate soprattutto alla difficoltà di conoscere la reale presenza delle persone che saranno presenti all'interno di un edificio.

## VALUTAZIONE DEL RISCHIO

In occasione dei sopralluoghi sono da prevedere dei colloqui individuali con le persone disabili allo scopo di conoscere le loro problematiche e le loro particolari esigenze, sia in relazione all'attuale condizione di disabilità e allo stato medico, sia alle caratteristiche dell'ambiente lavorativo che le circonda.

Per fare un lavoro completo e accurato, oltre al coinvolgimento del diretto interessato, potrebbe servire in alcuni casi l'aiuto di specialisti, perché spesso non tutto è semplice come potrebbe sembrare: un paraplegico in carrozzina potrebbe essere un campione dello sport e quindi scegliere di stare in carrozzina perché senza una gamba, ma in caso di necessità potrebbe allontanarsi con le stampelle più velocemente di un anziano non classificato abitualmente disabile. Analogamente, un tetraplegico in carrozzina non ha le stesse possibilità di allontanarsi. Eppure all'apparenza tutti e due sono disabili motori in carrozzina.

Per comprendere le difficoltà che una persona con disabilità può incontrare in caso di emergenza è necessario, per quanto possibile, immedesimarsi nelle varie problematiche che questa può incontrare nell'utilizzo e nella fruibilità, in sicurezza, degli spazi e dei percorsi.

La valutazione effettuata dovrà essere aggiornata ogni volta che la destinazione d'uso o la logistica delle attività lavorative verranno modificate, o se, evidentemente, il disabile dovesse cambiare ufficio o sede di lavoro.

Per eseguire la valutazione del rischio è possibile, a livello pratico, rifarsi a quanto indicato dalla circolare n. 880/06 del 18 agosto 2006 che ha per oggetto “la sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone disabili: strumento di verifica e controllo – check-list”. Tale strumento è stato predisposto in applicazione del punto 1.2 della Circolare del Ministero dell’Interno n. 4 del 1° marzo 2002 – Linee guida per la valutazione della sicurezza antincendio nei luoghi di lavoro ove siano presenti persone con limitazioni permanenti o temporanee alle capacità fisiche, mentali, sensoriali o motorie.

## SCelta DELLE MISURE DA ADOTTARE

La possibilità che le misure tecniche ed impiantistiche, eventualmente predisposte per garantire, anche in situazioni di normalità, gli spostamenti all’interno di un edificio, possano non risultare funzionanti durante una situazione di emergenza è tutt’altro che remota. Il semplice fatto che in caso di incendio un ascensore, che normalmente viene utilizzato da una persona con difficoltà motorie per raggiungere il posto di lavoro, non sia utilizzabile, richiede di trovare una soluzione alternativa. L’indirizzo normativo a carico del datore di lavoro è quello, in conseguenza dell’esito della valutazione dei rischi e dei provvedimenti intrapresi per eliminarli o ridurli, di adottare misure organizzative e gestionali necessarie, con l’obiettivo di garantire un’uguale sicurezza a tutti.

Prevedere e organizzare gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento rientra proprio tra queste misure di tipo gestionale, da adottare per garantire l’attuazione delle procedure di evacuazione. Tali misure devono essere opportunamente calibrate sia dal punto di vista quantitativo, stimando la presenza di persone con disabilità, sia dal punto di vista qualitativo, distinguendo le diverse esigenze di assistenza.

È evidente come le esigenze ad esempio di un disabile visivo siano diverse da quelle di una persona con difficoltà motoria, le cui difficoltà sono ancora diverse da quelle di una persona con disabilità motoria su sedia a ruote.

L'analisi da effettuare parte dagli ausili presenti e utilizzabili fino a quelli eventualmente acquistabili. Con una sedia a ruote manuale è possibile scendere le scale mediante l'assistenza di due persone opportunamente formate, mentre la stessa manovra è impossibile se la sedia a ruote è elettronica, a causa del peso dei motori e delle batterie, del diametro delle ruote ecc.; in tale circostanza la persona con disabilità sarà costretta ad abbandonare la sedia a ruote elettronica e gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento dovranno condurla lungo le scale in altro modo, utilizzando tecniche di trasporto. Oltre l'analisi della situazione quindi è da tener presente anche la presenza di particolari attrezzature e/o ausili di cui il luogo di lavoro si può dotare per facilitare le operazioni d'esodo.

Nella maggior parte dei casi, le misure da adottare possono essere identificate in semplici operazioni come l'assistenza per aprire alcune porte e il movimentare la persona in carrozzina. In altri casi è stata valutata la necessità di dotarsi di un ausilio come la sedia di evacuazione (*evacuation chair*), ritenuta uno strumento comodo, pratico e non molto costoso per aiutare un disabile motorio, nell'eventualità che sia necessario scendere, anche in presenza di un unico operatore, una o più rampe di scale in un'azione sicura e rapida.

Proprio di tale ausilio l'Università degli Studi di Trieste si è dotata in una maniera quasi inaspettata, e cioè grazie a una donazione. In occasione della cerimonia di consegna tali ausili sono stati illustrati e presentati a disabili e addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento, per essere successivamente assegnati alle strutture interessate dove, in momenti successivi, sono stati oggetto di specifica esercitazione (Figure 1-2).

Il passo successivo alla definizione delle misure da adottare è quello di scrivere delle procedure che descrivano chiaramente cosa fare, procedure da consegnare alle persone interessate. Da non trascurare in questo aspetto la sicurezza psicologica e la relativa tranquillità che può dare, a certe persone, il sapere di essere eventualmente preparati ad affrontare anche una situazione difficile, e di come questo fatto possa realmente accrescere la fiducia in se stessi influenzando positivamente, anche e soprattutto, in caso di reale evacuazione.

FIGURA 1  
*Presentazione della sedia di evacuazione*





FIGURA 2

*Esercitazione pratica con la sedia di evacuazione*



### ORGANIZZAZIONE

Gli incaricati ad affiancare le persone disabili in situazioni di emergenza devono essere organizzati in un SISTEMA DI TUTELA (detto anche di tutoraggio, dall'inglese "tutor"): si devono cioè affidare preventivamente le persone da assistere a uno o più addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento e a ognuno degli addetti si devono attribuire compiti specifici.

Questo sistema richiede, nell'essere messo a punto, alcuni accorgimenti per cercare di ridurre alcuni possibili difetti, quali ad esempio il fatto che l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento possa non essere gradito alla persona che deve assistere, o a difficoltà legate al fatto che la persona disabile e l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento non possano entrare tempestivamente in contatto. Quest'ultimo problema può essere causato dal fatto che gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento, ma anche il disabile, possono essere lontani dalla loro normale area di lavoro, perché la persona disabile sta effettuando del lavoro straordinario e il suo addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento si è già allontanato, oppure per problemi legati al fatto che l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento non è in servizio o ha lasciato l'incarico e non è ancora stato individuato un sostituto.

Per tutelare e garantire la sicurezza ai disabili eventualmente presenti come utenti esterni il discorso è diverso, perché un sistema di tutela come quello sopra descritto non può, per evidenti motivi, venire organizzato. Questo in particolare se, in alcuni casi e/o momenti, le presenze di persone all'interno di un edificio superano, e di molto, quelle dei dipendenti, a volte anche in maniera incontrollata.

La scelta in questo caso potrebbe essere quella di individuare alcuni lavoratori cui affidare compiti di assistenza, fornendo loro informazioni di base ma specifiche in modo da metterli nelle condizioni di fronteggiare la situazione avendo alcune cognizioni, di poter tentare di fare qualcosa o perlomeno di relazionarsi correttamente con i soccorritori esterni. Queste considerazioni riconducono al concetto generale di come, in questo campo, non sia possibile



fornire risposte standard, ma occorra analizzare attentamente le diverse situazioni.

## CARATTERISTICHE

Il requisito “umano” degli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento, elemento portante e caratterizzante questa figura, a cui viene chiesto di prestarsi per affiancare un collega disabile, è sicuramente la volontarietà con cui una persona offre la sua disponibilità a garantire un aiuto a un collega quando questo si trova in difficoltà.

In occasione dei sopralluoghi per conoscere le persone, valutare il rischio e scegliere le misure da adottare, è importante sensibilizzare i colleghi che lavorano quotidianamente a contatto con i disabili, verificando anche la loro eventuale disponibilità a prestarsi per offrire soccorso in caso di emergenza.

Il requisito “tecnico” che la normativa impone agli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento è l’idoneità fisica, in quanto non bisogna dimenticare che lo scopo fondamentale di tale figura è quello di essere in grado di assistere sollecitamente e con efficacia un particolare individuo, e le buone intenzioni potrebbero da sole non essere sufficienti.

## COMPITI

Peculiarità delle persone incaricate a compiti di affiancamento è quella di essere i primi a intervenire per attuare semplici ma preziosi compiti, precedentemente assegnati.

Le mansioni assegnate alle persone incaricate di affiancare persone disabili in situazioni di emergenza sono specifiche nel dettaglio, suddivise per tipologie di disabilità nella normativa di riferimento ed in particolare nel D.M. 10/3/98 e nella Circolare 1° marzo 2002, n. 4. Le indicazioni sono riferite nello specifico a disabili motori e sensoriali; mancano invece qualsiasi riferimento e indicazione riferiti a disabilità di tipo mentale, e la cosa è abbastanza comprensibile vista la particolarità e specificità di ogni singolo caso, in conseguenza delle quali è difficile dare indicazioni e consigli generali.

Per quanto riguarda i disabili motori, è un preciso obbligo di legge prevedere di dare adeguata assistenza alle persone che utilizzano sedie a rotelle e a quelle con mobilità limitata. In particolare, si prescrive che, in assenza di misure per il superamento di barriere architettoniche o nell'eventualità che il funzionamento di tali misure non sia assicurato anche in caso di incendio, occorre che alcuni lavoratori, fisicamente idonei, siano addestrati al trasporto delle persone disabili.

Per quanto riguarda i disabili sensoriali, si danno indicazioni sulle azioni che devono compiere la persona o le persone incaricate di prestare aiuto alla persona con difficoltà sensoriali. Viene detto in particolare che esse devono essere adeguatamente addestrate a:

- accompagnare la persona con difficoltà sensoriali e a trasmettere alla stessa, in modo chiaro e sintetico, le informazioni utili su ciò che sta accadendo e sul modo di comportarsi per facilitare la fuga;
- agevolare i soccorritori e dare a questi i riferimenti per meglio trarre in salvo la persona.

Con riferimento alle persone con visibilità menomata o limitata deve essere assicurata la possibilità di percorrere le vie di uscita specificando che, in caso di emergenza e/o evacuazione del luogo di lavoro, occorre che lavoratori, fisicamente idonei ed appositamente incaricati, stiano vicino alla persona e la guidino.

Per quanto riguarda l'assistenza alle persone con l'udito menomato o limitato, visto che esiste la possibilità che non sia percepito il segnale di allarme, è previsto che una persona appositamente incaricata allerti l'individuo menomato.

Non esistono invece precise indicazioni normative riferite a persone con disabilità mentali; l'unica indicazione "utile" potrebbe essere ricavata dalla Circolare 1° marzo 2002 n. 4 art. 4 - Misure organizzative e gestionali - quando, facendo riferimento ai disabili sensoriali, si dice che la persona o le persone incaricate di prestare loro aiuto devono agevolare i soccorritori e dare a questi i riferimenti utili per meglio trarre in salvo la persona disabile.

In una situazione nuova e sconosciuta come potrebbe essere quella causata da un pericolo o da un'emergenza, queste persone,

se non sono in presenza di personale opportunamente addestrato, possono esibire un atteggiamento di completa, parziale o nulla collaborazione, possono trovarsi in difficoltà nel riconoscere il pericolo o nel rispondere a chi le sollecita ad agire, manifestando una reazione di totale rifiuto che può sfociare in comportamenti aggressivi diretti anche nei confronti di chi intende prestare loro aiuto.

In alcuni casi, le difficoltà cognitive presentate dai soggetti coinvolti si possono tradurre, in questo contesto, nella difficoltà di interpretare un segnale o di eseguire istruzioni che coinvolgono più di una breve sequenza di semplici azioni.

Nel caso in cui la persona da tutelare abbia gravi problemi, la decisione di non coinvolgerla potrebbe essere una scelta da valutare. Può essere opportuno in questi casi puntare esclusivamente sugli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento, che all'occorrenza durante l'emergenza potranno usare anche metodi coercitivi.

## NUMERO

Il numero delle persone da individuare e alle quali assegnare compiti di affiancamento può sembrare un problema apparentemente non molto rilevante, ma che richiede indubbiamente attenta valutazione.

Il Decreto Ministeriale 10 marzo 1998, Art. 6 – Designazione degli addetti al servizio antincendio, recita: “all’esito della valutazione dei rischi d’incendio e sulla base del piano di emergenza, qualora previsto, il datore di lavoro designa uno o più lavoratori incaricati dell’attuazione delle misure di prevenzione incendi, lotta antincendio e gestione delle emergenze [...]”, mentre nell’allegato VIII, art. 8.3.2 – Assistenza alle persone che utilizzano sedie a rotelle e a quelle con mobilità ridotta, si legge: “nel predisporre il piano di emergenza, il datore di lavoro deve prevedere una adeguata assistenza [...]”.

Tra gli elementi che possono influire nella scelta del numero di persone da individuare, a parte evidentemente le specifiche esigenze dei singoli disabili, vi è anche la tipologia dell’edificio, in quanto edifici complessi, come ad esempio quelli storici, richiedono risposte sicuramente più articolate, così come la reale presenza sul posto di lavoro degli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento

può indurre ad individuarne un numero maggiore. In alcuni casi è possibile riscontrare anche la situazione in cui un disabile occupi abitualmente due diverse postazioni di lavoro in aree diverse dell'edificio: tale situazione richiede di individuare il doppio delle persone quali addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento.

Un errore da evitare è quello di fornire informazioni generalizzate e assegnare il compito genericamente a più persone, pensando che tale scelta possa trovare giustificazione nel fatto che è meglio prevedere che più persone si occupino di un disabile piuttosto che a farlo sia una singola persona. È invece opportuno e importante stabilire con chiarezza chi è l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento (o gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento) principale e chi riveste il ruolo di supplente. Deve essere chiaro chi ha quell'incarico per rivestire di responsabilità la persona ed evitare che poi, in caso di necessità, tutti pensino che ad agire sia un altro. Solo nel caso in cui l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento titolare sia assente o non sia disponibile a esso subentra l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento supplente.

## FINALITÀ

Le finalità indicate dalla normativa in caso di emergenza vanno nella direzione di rendere autonoma la messa in sicurezza delle persone permettendo ai Vigili del Fuoco, o chi per essi, se questo risultato viene raggiunto, di dedicarsi esclusivamente a contrastare l'emergenza.

Inoltre, l'esperienza pratica che acquisiscono queste persone (finalità sul breve periodo) potrebbe essere finalizzata a collaborare con le altre figure preposte, allo scopo di colmare le lacune edilizie o impiantistiche esistenti avviando un iter che porti, sul medio-lungo periodo, alla realizzazione delle modifiche necessarie per raccordare la normativa sull'accessibilità con quelle sulla sicurezza.

Inoltre, aumentare la percezione delle persone "normali" verso il mondo della disabilità è uno degli obiettivi secondari, ma non certo di poca importanza, del realizzare e formare un gruppo di persone con tale scopo.

Un aspetto certamente delicato nella formalizzazione dell'incarico di addetto con compiti di affiancamento è la definizione delle eventuali responsabilità collegate all'espletamento dei compiti previsti da tale incarico.

Vi sono delle domande a cui dare un'adeguata risposta: "E se mentre scoppia un incendio sono assente dal mio abituale posto di lavoro e la persona disabile rimane sola, di chi è la responsabilità se non riesce a mettersi in salvo?". Oppure: "E se la persona disabile si allontana dal suo posto di lavoro e al momento dell'emergenza non riesco a rintracciarla, io ne sono responsabile?". Ancora: "E se durante le fasi di assistenza il disabile cade e si fa male, che responsabilità ha l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento?". Sono queste alcune delle domande, poste dalle persone dichiarate potenzialmente idonee a divenire addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento, a cui bisogna dare delle risposte.

È certamente vero che chi si assume un incarico si fa carico di solito anche delle responsabilità connesse e il tutto viene contraccambiato, in un rapporto di lavoro, da benefici economici. Nel caso specifico le cose sono però un po' diverse.

Sembra opportuno sottolineare il fatto che, indipendentemente da un incarico formale, chiunque è obbligato, oltre che "moralmente", cioè dal senso civico, anche dalla legge, a prestare aiuto e soccorso a persone in difficoltà in caso di incidente o di emergenza, per non incorrere nel reato di omissione di soccorso. In situazioni come queste può venire giudicato più colpevole chi non fa niente, rifiutando di assumere a priori dei compiti e quindi delle responsabilità, piuttosto di chi si è offerto di prestare aiuto.

Sotto il profilo strettamente giuridico, le norme sono molto stringate: ciascun lavoratore deve prendersi cura della propria sicurezza e della propria salute e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui possono ricadere gli effetti delle sue azioni o omissioni, conformemente alla sua formazione e alle istruzioni e ai mezzi forniti dal datore di lavoro. In particolare, ai lavoratori sono imposti l'osservazione delle disposizioni e delle istruzioni impartite ai fini della protezione collettiva e individuale e l'adempimento di tutti gli obblighi imposti o comunque necessari per tutelare la sicurezza e la salute dei lavoratori durante il lavoro.

Il quadro normativo ha fondato il suo impianto sulla programmazione della sicurezza e sulla responsabilizzazione dei lavoratori, che diventano in questo modo compartecipi della sicurezza sul posto di lavoro. Il lavoratore non è più un oggetto del sistema sicurezza, ma è soggetto attivo, destinatario di diritti, ma anche di obblighi e di doveri.

Il datore di lavoro deve individuare dei lavoratori idonei e deve dare loro adeguate informazioni. È obbligo del datore di lavoro fornire adeguata informazione (più che una specifica formazione, perché l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento non è e non deve essere né un vigile del fuoco né un addetto della Croce rossa o della Protezione Civile. Non viene chiesto questo).

Per il lavoratore si tratta evidentemente di un compito accessorio rispetto alle sue normali mansioni (quelle principali) e di conseguenza le responsabilità sono ben diverse da quelle di chi, ad esempio, ha compiti specifici ed è un professionista della sicurezza. Se il lavoratore designato non sarà in grado di essere realmente di aiuto significa che ha sbagliato il datore di lavoro, individuando una persona non adatta a svolgere quel compito. La responsabilità della figura dell'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento è, nell'impostazione della norma, molto leggera: l'evidente intenzione del legislatore è soltanto quella di formalizzare un principio superiore, un obbligo di solidarietà umana, per far sì che le cose si svolgano, all'occorrenza, con un certo ordine.

L'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento fa quello che farebbe un normale collega, perciò la responsabilità è uguale per tutti, solo che il legislatore ha previsto di individuare qualcuno per rendere le cose migliori (obbligo di collaborazione).

L'idea che sta alla base è che tutti farebbero (o meglio tenterebbero di fare) quello che è richiesto all'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento, anche senza una lettera di incarico, una nomina, o comunque un'individuazione formale, ma per essere meglio organizzati, e quindi anche più efficienti e veloci, è meglio stabilire prima chi lo fa.

Come avviene del resto per tutte le procedure di emergenza, è meglio che a fare le cose non siano tante persone, ma una o due, per evitare confusione. Se il compito viene svolto da una persona individuata a priori si ha sicuramente più ordine e migliore efficienza



rispetto al caos che deriverebbe dal confondere gli incaricati con i non incaricati.

L'individuazione del lavoratore e l'assegnazione di particolari compiti sono, secondo la normativa, questioni puramente organizzative.

I lavoratori individuati non possono sottrarsi a tale incarico e devono partecipare e cooperare alla gestione dell'obbligo di sicurezza attraverso i loro incarichi. Il non essere fisicamente idonei è l'unico motivo per cui possono rifiutarsi o comunque possono non essere ritenuti adatti per questo ruolo (e per questo essi stessi non in grado di).

I compiti assegnati sono in genere semplici e richiedono innanzitutto di mantenere la calma, se possibile, se in quel momento si sarà in grado. Se vengono assegnati degli incarichi ad un addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento e poi, al momento di agire, di aiutare la persona affidatagli, questi ha un attacco di panico, la cosa non può venire addebitata come una responsabilità e quindi l'addetto non deve pagare per la sua mancanza.

Le esercitazioni possono essere utili per sdrammatizzare eventuali perplessità: ci si rende conto che i compiti da svolgere non sono poi così gravosi come li si immagina, anzi, il più delle volte sono realmente piuttosto semplici (aprire una porta, guidare una persona, starle vicino).

Non esiste al momento giurisprudenza che individui responsabilità a carico dei lavoratori: questo vuol dire o che non si sono mai verificati casi del genere oppure che, anche se verificatisi e presi in esame, i lavoratori coinvolti non sono mai stati giudicati colpevoli.

La cosa è diversa se l'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento esula da quelli che sono i compiti che gli sono stati assegnati e per i quali ha ricevuto adeguate istruzioni. L'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento deve fare solo quello che gli è stato detto di fare: questa banale regola, se vista dal punto di vista delle responsabilità, è molto importante, perché esulare dai propri compiti potrebbe avere conseguenze negative anche sotto questo profilo. Per fare una similitudine con il primo soccorso medico, la prima cosa che viene sempre insegnata è di non toccare e non fare nulla se non si è sicuri, perché si peggiorerebbe soltanto la situazione. Si agisce finché si è in grado, altrimenti è meglio aspettare i professionisti del soccorso.

Se all'addetto alla sicurezza con compiti di affiancamento è stato detto di non usare l'ascensore in caso di incendio e questi, per eccesso di zelo, lo utilizza comunque, facendolo usare anche al disabile che gli è stato affidato, potrebbero verificarsi conseguenze più gravi di quelle che potevano capitare se l'addetto si fosse limitato a quello che gli era stato detto di fare (per esempio raggiungere spazio calmo ecc.). Questo comportamento si configura, in sede di un eventuale processo, come negligenza.

È comprensibile qualche episodio di rifiuto o di riluttanza ad accettare un ruolo come questo, così come avviene anche per altre cose; ciò è dovuto al fatto che nel mondo del lavoro la cultura dominante è legata al rapporto contrattuale e quindi, fino a quando non si arriverà a inserire negli obblighi "contrattuali" il fatto di occuparsi in prima persona della sicurezza sul posto di lavoro, nei suoi diversi aspetti, fino a quando questi problemi di attribuzione dei compiti e delle relative responsabilità non troveranno, per la nostra cultura e mentalità, una risposta chiara, ci sarà sempre qualcuno che tenterà di non farsi coinvolgere, anche per partito preso.

## FORMAZIONE

Il D.M. 10 marzo 1998 prevede che non solo chi è addetto alla prevenzione incendi e alla lotta antincendio, ma anche chi si occupa della gestione dell'emergenza debba essere formato secondo quanto previsto nell'allegato IX.

Gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento sono inquadrabili in questo contesto? È questa una domanda che ci si deve porre prima di organizzare un percorso formativo rivolto a queste figure.

Prendiamo ad esempio come riferimento il corso "C" per addetti antincendio in attività a rischio elevato (quello più completo rispetto ai casi di rischio medio o basso), previsto dall'allegato IX del D.M. 10 marzo 1998; i contenuti previsti da svolgere in una durata complessiva di 16 ore sono i seguenti:

- L'INCENDIO E LA PREVENZIONE INCENDI: principi sulla combustione; le principali cause di incendio in relazione allo specifico am-

biente di lavoro; le sostanze estinguenti; i rischi per le persone e per l'ambiente; specifiche misure di prevenzione incendi; accorgimenti comportamentali per prevenire gli incendi; l'importanza del controllo degli ambienti di lavoro; l'importanza delle verifiche e delle manutenzioni sui presidi antincendio;

- LA PROTEZIONE ANTINCENDIO: misure di protezione passiva; vie di esodo, compartimentazioni e distanziamenti; attrezzature ed impianti di estinzione; sistemi di allarme; segnaletica di sicurezza; impianti elettrici di sicurezza; illuminazione di sicurezza;
- PROCEDURE DA ADOTTARE IN CASO DI INCENDIO: procedure da adottare quando si scopre un incendio; procedure da adottare in caso di allarme; modalità di evacuazione; modalità di chiamata dei servizi di soccorso; collaborazione con i Vigili del Fuoco in caso di intervento; esemplificazione di una situazione di emergenza e modalità procedurali-operative;
- ESERCITAZIONI PRATICHE: presa visione e chiarimenti sulle principali attrezzature ed impianti di spegnimento; presa visione sulle attrezzature di protezione individuale (maschere, autoprotettore, tute ecc.); esercitazioni sull'uso delle attrezzature di spegnimento e di protezione individuale.

Dando credito all'interpretazione secondo la quale tutti gli addetti con compiti di affiancamento dovrebbero essere formati secondo quanto previsto nell'allegato IX, risulta evidente come tale formazione sia insufficiente nei confronti di quelle specifiche tematiche relative ai disabili. È evidente come questi contenuti non siano del tutto di pertinenza, o lo siano solo parzialmente, di chi ha solamente compiti di affiancamento. Essi devono venir integrati e/o sostituiti con nozioni specifiche che facciano riferimento a tematiche riferite alla disabilità e alla sicurezza.

Sebbene sia auspicabile che tutte le persone con compiti di affiancamento siano formate con un percorso completo che comprenda sia quanto previsto dal D.M. 10 marzo 1998, sia una parte dedicata ai problemi specifici legati ai disabili, tale percorso può risultare in

alcuni casi sproporzionato rispetto alle esigenze e ai compiti affidati e per questo difficilmente realizzabile e giustificabile. All'atto pratico può succedere che molte persone siano in grado di svolgere tranquillamente i compiti di affiancamento senza ricevere una formazione che preveda addirittura una prova pratica con l'estintore in mano.

Una possibile soluzione è quella intermedia che, come spesso succede, è forse la migliore: formare gli addetti alla sicurezza con compiti di affiancamento solo in relazione al problema dei disabili lasciando loro aperta la possibilità, su base volontaria, di partecipare anche ai corsi "antincendio". È evidente che questa scelta limita la capacità di queste persone di essere pienamente attive nel corso di un'emergenza, ma, considerando che sono presenti nelle diverse aree degli edifici persone con adeguate competenze (addetti antincendio), si ritiene corretto tale modo di ragionare.

Fissati dunque i paletti entro cui operare, la programmazione dei contenuti del corso può essere fatta seguendo i criteri di massima appena esposti.