

**DECRETO
DEL DIRETTORE GENERALE**

N. 262 DEL 06/05/2016

OGGETTO

Regolamento aziendale in tema di alcol e lavoro nell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 5 "Friuli Occidentale"
--

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Paolo Bordon
nominato con D.G.R. 2544 del 18/12/2014,

Preso atto dei pareri espressi dai Dirigenti che hanno curato l'istruttoria dell'atto assicurandone la regolarità tecnico-contabile

RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO	RESPONSABILE DELLA STRUTTURA
avv. Vittorina Colo'	avv. Vittorina Colo'
Data 06 maggio 2016	Data 06 maggio 2016

e coadiuvato da:

Direttore Sanitario	Direttore Amministrativo	Coordinatore Sociosanitario
Dott. Giorgio Simon	Dott.ssa Tecla Del Dò	Dott. Roberto Orlich

per l'espressione dei pareri di competenza;

ADOPTA IL SEGUENTE PROVVEDIMENTO

IL DIRETTORE GENERALE

Visto l'art. 15 c. 1 della legge n. 125 del 30 marzo 2001 "Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati", che prevede che *Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, e' fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche;*

Visto l'allegato I dell'Intesa Conferenza Stato Regioni del 16 marzo 2006, che indica tra le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, per le quali si fa divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125: 4) *mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista; 5) vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;*

Visto l'art. 41 c. 4 del d.lgs. n. 81 del 2008, che prevede che *Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter), sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti;*

Vista la deliberazione della Giunta della Regione Friuli Venezia Giulia n. 1020 del 7 maggio 2009 "Linee guida per la prevenzione dei problemi di sicurezza sul lavoro legati all'assunzione di alcolici";

Ritenuto opportuno, al fine di dare attuazione a tali norme presso questa Azienda, adottare l'allegato Regolamento aziendale in tema di alcol e lavoro nell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 5 "Friuli Occidentale" predisposto dal Medico Competente, dal Responsabile del Servizio Prevenzione e Protezione aziendale e dal Responsabile del Servizio Alcologia;

Considerato che:

- il presente decreto è conforme alla proposta formulata dalla struttura AFFARI GENERALI E LEGALI;
- il Dirigente della Struttura proponente ha verificato la regolarità amministrativa della stessa in ordine alla compatibilità con la vigente legislazione nazionale e regionale, nonché la copertura della spesa prevista nel budget assegnato per l'anno in corso;
- il Direttore Amministrativo, il Direttore Sanitario e il Coordinatore Sociosanitario, per quanto di rispettiva competenza, hanno espresso parere favorevole;

AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA N. 5 "FRIULI OCCIDENTALE"

Decreto n. 262 del 06/05/2016 pag. 3

DECRETA

1. di adottare il Regolamento aziendale in tema di alcol e lavoro nell'Azienda per l'Assistenza Sanitaria n. 5 "Friuli Occidentale" e i relativi allegati 1, 2 e 3 e Istruzioni Operative Protocollo Sanitario Alcol, che costituiscono parte integrante del presente atto;
2. di dare atto inoltre che non si rilevano conflitti di interesse con riferimento al presente provvedimento.

Letto, approvato e sottoscritto.

Direttore Sanitario
Dott. Giorgio Simon

Direttore Amministrativo
Dott.ssa Tecla Del Dò

Coordinatore Sociosanitario
Dott. Roberto Orlich

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Paolo Bordon

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: **TECLA DEL DO'**

CODICE FISCALE: **DLDTCL62T45H816U**

DATA FIRMA: **06/05/2016 12:58:57**

IMPRONTA: **10611C7BA3E4D67860B84D40434C37688F40802BFD33039B7420A8870756056E8F40802BFD33039B7420A8870756056E22DA7A842FA765771609F36257B496CB22DA7A842FA765771609F36257B496CB6047E7A228FF652D6F5092A9EF2C5DB36047E7A228FF652D6F5092A9EF2C5DB3CA01B6097A2B60DCDBFC063DB42BB8D2**

NOME: **GIORGIO SIMON**

CODICE FISCALE: **SMNGRG55D25I403Y**

DATA FIRMA: **06/05/2016 13:06:23**

IMPRONTA: **A7303AC064430791562112F4CD2E5271836DFD3D81C74A894F1E5A32ABAC974F836DFD3D81C74A894F1E5A32ABAC974F117457A7DA25CBB4DE47ACC41ED878D6117457A7DA25CBB4DE47ACC41ED878D6DC821F2EBA94166DD840AC13039B6F45DC821F2EBA94166DD840AC13039B6F45A7COA401236BB3DFB92332B5379F2DA7**

NOME: **ROBERTO ORLICH**

CODICE FISCALE: **RLCRRT59H24L424T**

DATA FIRMA: **06/05/2016 13:12:19**

IMPRONTA: **062C4A55A3113317EAD09254DBCDAAC13247A1CB4873EC81E64C74DC049E63553247A1CB4873EC81E64C74DC049E63555DDF4B9D61E3DBE9049F274AABC94515DDF4B9D61E3DBE9049F274AABC94512190862FD2784B60CA9B517CE9A1F57D2190862FD2784B60CA9B517CE9A1F57D11E4144419AF775C634B204A87A65761**

NOME: **PAOLO BORDON**

CODICE FISCALE: **BRDPLA63H01H620Z**

DATA FIRMA: **06/05/2016 13:17:14**

IMPRONTA: **0FF31666575749B7B51E1ECEA54A76F8C8DCD3F6007D1BFA99C0CB29B1344FD0C8DCD3F6007D1BFA99C0CB29B1344FD0C8D714F682A9F955026A25F92B21A604C8D714F682A9F955026A25F92B21A604DE1DA29B4E3AB6186BD8B2DC25C3C65BDE1DA29B4E3AB6186BD8B2DC25C3C65B637200CD70BCAA8036EDD24E34062930**

REGOLAMENTO AZIENDALE IN TEMA DI ALCOL E LAVORO NELL'AZIENDA PER L'ASSISTENZA SANITARIA n. 5 - "FRIULI OCCIDENTALE".

Il presente regolamento costituisce atto di politica aziendale in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro e stili di vita.

1) - RIFERIMENTI LEGISLATIVI

Le azioni previste si svilupperanno richiamando i principi di prevenzione, cura e riabilitazione contenuti:

- nella Legge quadro in materia di alcol e problemi alcol-correlati (Legge 125 del 30.03.2001) ed in particolare all' art.15, Disposizioni per la sicurezza sul lavoro, comma 1, che stabilisce il divieto di somministrazione ed assunzione di bevande alcoliche o superalcoliche nel corso delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi,
- nel successivo provvedimento attuativo della stessa (Documento di Intesa Conferenza Stato-Regioni del 16 marzo 2006), che all' Allegato I individua *l'elenco delle attività lavorative ad elevato rischio di infortuni*;
- nel Piano Nazionale Alcol e Salute concordato nel marzo 2007,
- nella Delibera della Giunta Regionale del F.V.G. del 07/05/2009 n°1020;
- nel D.Lgs. 9 aprile 2008, n° 81 (c.d. "testo unico sulla prevenzione e sicurezza sul lavoro"), che prevede, fra le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro (art. 15), la valutazione di tutti i rischi per la salute e sicurezza fra cui anche quelli legati al comportamenti dei lavoratori, quali il consumo di bevande alcoliche.
- nel D. Lgs. 3 agosto 2009, n° 106 (c.d. Decreto correttivo del D. Lgs. 81/08) che all'art. 41.4-bis prevede espressamente che la sorveglianza sanitaria svolta dal medico competente sia finalizzata anche alla verifica di assenza di condizioni di alcol-dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

2) OBIETTIVI

a) Promozione della salute collettiva:

L'attività di promozione della salute è una delle strategie per fronteggiare le problematiche alcol correlate nei luoghi di lavoro ed è il tramite per diffondere e condividere con i dipendenti la politica aziendale e la cultura della sicurezza in azienda.

b) Garantire la tutela della sicurezza dell'utenza afferente a questa Azienda:

Il comma 1 dell'articolo 15 della Legge 125/01, ha introdotto per la prima volta l'obbligo di valutare lo stato di salute dei lavoratori, non solo per riguardo alla loro sicurezza, ma anche per le implicazioni riguardanti l'incolumità e la salute di terzi: "...Nelle attività che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza e l'incolumità di terzi"...è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche."

c) Salvaguardare l'immagine aziendale:

Può essere intesa come la conseguenza del raggiungimento dei primi due obiettivi. E' fuor dubbio che un'azienda sanitaria promotrice del "creare salute", anche per le problematiche alcol correlate,

tuteli e promuova lo stato di salute dei suoi dipendenti sia nelle fasi di prevenzione che eventualmente di riabilitazione, anche nella consapevolezza che il comportamento degli stessi risulti essere l'immagine più immediata e credibile della serietà di una azienda;

3) SOGGETTI RESPONSABILI DELL'APPLICAZIONE DEL REGOLAMENTO

Vengono definiti i principali attori nell'attuazione del regolamento stesso:

Datore di Lavoro:

il Direttore Generale, quale datore di lavoro, col supporto delle strutture professionali a ciò deputate provvede:

- alla valutazione del rischio legato all'assunzione di alcol
- alla elaborazione di programmi ed azioni di promozione della salute nell'ambito delle attività di informazione e formazione in ottemperanza ai contenuti espressi dalla vigente normativa.

Medico Competente:

Il MC predisporre, per l'approvazione da parte della Direzione Aziendale, il Protocollo per la Sorveglianza Sanitaria ai sensi dell'art. 41.4 D.Lgs. 81/2008 per le problematiche alcol-correlate; svolge funzione di promozione individuale della salute, tramite informazione sui rischi, accertamenti mirati e counselling specifico ed invio ai servizi specialistici; effettua le misurazioni della concentrazione di alcol nell'aria espirata dai lavoratori individuati, tramite etilometro;

Il Servizio di Alcologia:

effettua la valutazione sanitaria specialistica e redige le relative certificazioni alcologiche in ambito lavorativo previste dalla normativa nazionale e regionale;
organizza gruppi informativi sull'alcol aperti anche ai lavoratori in nuova valutazione sanitaria di 2° livello;
si occupa del percorso di trattamento in caso di alcol dipendenza;
completato l'iter diagnostico per le valutazioni specialistiche il Medico del Servizio di Alcologia redige una relazione in cui certifica se sussistano i requisiti diagnostici per alcol-dipendenza e le invia al MC con modalità atte a garantire la riservatezza dell'informazione;

Il SPP:

valuta i rischi correlati alla presenza sul lavoro di operatori con alcolemia alterata e propone le misure di prevenzione in collaborazione con il MC;
partecipa alla programmazione della formazione specifica.

Preposti (ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. del D.Lgs 81/08):

Segnalano al dirigente gli eventuali casi di ebbrezza acuta da alcol e l'assunzione indebita di alcol al lavoro;
interrompono l'attività del lavoratore nel caso in cui vi sia il presupposto di un'ebbrezza acuta in atto.

Dirigenti (ai sensi dell'art. 2, c. 1, lett. del D.Lgs 81/08):

Ricevono le segnalazioni dei preposti o a loro volta le rilevano personalmente;
comunicano al MC e al Responsabile delle Risorse Umane l'allontanamento del lavoratore dalla mansione per problemi alcol-correlati;
forniscono ai lavoratori la formazione specifica sul rischio alcol.

Lavoratori: ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone presenti sul luogo di lavoro, su cui ricadono gli effetti delle sue azioni o omissioni (art. 20.1 del D. Lgs. 81/08). I lavoratori devono attenersi alle disposizioni contenute nel presente regolamento. Sono tenuti, di fronte ad una situazione a rischio alcol, in assenza di Dirigente e Preposto, ad avvisare uno dei loro sostituti, secondo le istruzioni ricevute dagli stessi.

RLS: contribuisce alla promozione della salute e sicurezza aziendale, interfacciandosi con il MC, il Datore di Lavoro e i lavoratori, e spiegando ai lavoratori gli obiettivi principali del presente regolamento. Partecipa alle azioni di screening programmate dal MC. Segnala ai preposti, ai dirigenti, MC eventuali situazioni di sospetto abuso alcolico.

4) DESTINATARI

Tutti i lavoratori dell'AAS n° 5 "Friuli Occidentale" dovranno avere conoscenza ed attenersi a quanto prescritto dal regolamento.

Le ditte o i lavoratori autonomi, i tirocinanti, gli operatori delle diverse associazioni che a qualunque titolo svolgono attività all'interno dell'azienda, dovranno attenersi a quanto prescritto dal regolamento.

5) PROCEDURE OPERATIVE

L'attuale regolamento troverà attuazione attraverso i seguenti punti essenziali:

- a) Informazione e formazione sui rischi alcol correlati;
- b) Divieto di vendita, assunzione e somministrazione di bevande alcoliche nei luoghi di lavoro.
Tale iniziativa si estende anche ai buoni pasto, che non devono quindi comprendere le bevande alcoliche.
- c) Divieto di presentarsi sul posto di lavoro sotto l'effetto dell'alcol;
- d) Obbligo di sottoporsi ai controlli previsti dalla legge (solo per le categorie a rischio individuate nell'Accordo Stato-Regioni del 2006, di seguito esplicitate al comma c).
- e) implementazione di una rete interdisciplinare per la promozione della salute nella popolazione dei lavoratori aziendali

a) Informazione e Formazione:

Il momento informativo e formativo, essenziale nella promozione all'interno del mondo del lavoro di una conoscenza dei problemi alcol correlati e di corretti stili di vita, rappresenta lo strumento prioritario dell'azione che si andrà a sviluppare.

Nell'ambito di questa azienda s'intende procedere con un'azione:

- Informativa, rivolta a tutti i dipendenti o collaboratori di cui al punto 4 del presente regolamento, mediante la divulgazione di adeguato materiale informativo e copia del regolamento;
 - Formativa, obbligatoria per le categorie individuate nell'allegato dell'accordo Stato-Regioni del 2006 (e successivi provvedimenti normativi) ed estensibile anche ad attività/mansioni diverse da quelle sopracitate, qualora la valutazione dei rischi effettuata dal SPP, in collaborazione col Medico Competente, evidenzia ugualmente la presenza del rischio aggiuntivo alcol.
- Saranno individuati programmi di formazione specifica per dirigenti, preposti, RLS con particolare riferimento al ruolo di queste figure nella gestione del presente regolamento e del dipendente con problemi legati all'assunzione o all'abuso di alcol.

b) Divieti:

All'interno dei locali dell'AAS5 "Friuli Occidentale" è vietata la vendita, la somministrazione ed il consumo di bevande alcoliche.

Allo scopo di evitare che il lavoratore si presenti sul posto di lavoro sotto l'effetto dell'alcol, il divieto di consumo di sostanze alcoliche si estende alla pausa pranzo e durante l'orario di reperibilità.

c) È vietato presentarsi sul posto di lavoro sotto l'effetto dell'alcol

d) Sorveglianza sanitaria dei lavoratori:

Tenuto conto della normativa di riferimento in materia di alcol e lavoro, il Medico Competente (MC) predisponde, per l'approvazione da parte della Direzione Aziendale, il Protocollo per la Sorveglianza Sanitaria ai sensi dell'art. 41.4 del D. Lgs. 81/08 per le problematiche alcol-correlate, ad integrazione del protocollo sanitario esistente. Il MC dell'A.A.S. n. 5 "Friuli Occidentale", espletterà quindi le sue funzioni di sorveglianza sanitaria sul personale che svolge mansioni individuate dall'allegato I all'Accordo Stato Regioni del 16 marzo 2006, con successive modifiche tassonomiche previste nei successivi inquadramenti contrattuali:

- mansioni sanitarie svolte in qualità di:
 - medico di qualunque specializzazione preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche,
 - infermiere,
 - operatore socio-sanitario,
 - ostetrica,
 - coordinatore infermieristico (ex "caposala");
 - ... *omissis* ...

- op. addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi;
- fisioterapista;
- mansioni sociali (assistente sociale, psicologo, psicoterapeuta) e socio-sanitarie;
- mansioni inerenti le attività di trasporto: addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B,C,D,E (autista, autista di ambulanza, qualunque mansione comportante l'utilizzo di automezzi con patente di categoria B o superiore per ed in occasione di lavoro).

Il Medico Competente eserciterà le seguenti azioni:

- Azione preventiva: finalizzata alla tutela della salute del lavoratore stesso e, nel caso specifico di problematiche alcol-correlate, alla salvaguardia della sicurezza e dell'incolumità di terzi, siano essi colleghi di lavoro o pazienti/utenti. Lo strumento con il quale il MC esercita tale azione di prevenzione è il giudizio d'idoneità alla mansione specifica, che potrà divenire giudizio di inidoneità temporanea alla mansione qualora ci siano gli estremi per valutare come rischiosi quei comportamenti indotti o condizionati dall'assunzione di alcol. Nella individuazione dei lavoratori a rischio, il MC può utilizzare una serie di strumenti indipendenti dalla misurazione dell'alcolemia. Per tali casi il Medico Competente adotterà la strategia più confacente atta ad eliminare il rischio alcol correlato.
- Azioni di promozione della salute individuale: che saranno attuate in fase di visita medica mediante attività di "counselling" per i comportamenti a rischio, o promuovendo e agevolando l'avvio di programmi terapeutici e riabilitativi nei casi in cui vi sia un vero e proprio abuso o dipendenza da alcol.

e) Verifiche e controlli:

Ricordando che l'alcol, scientificamente riconosciuto come sostanza psicotropa, è in grado di provocare alterazioni di vigilanza, attenzione, coordinamento motorio ed autocontrollo anche a bassissime dosi, non pare sufficiente la verifica del rispetto del divieto di assunzione di alcolici durante l'orario di lavoro, ma anche verificare che non si lavori in condizioni menomate di vigilanza ed attenzione riferibili ad assunzione di alcolici prima dell'ingresso sul luogo di lavoro.

A tal fine assumono particolare importanza l'utilizzo di questionari o altri strumenti che possano essere messi in atto dal Medico Competente indipendentemente dalle valutazioni alcolimetriche, ivi compreso l'intervento breve *.

La valutazione dell'alcolemia nei lavoratori incaricati delle mansioni a rischio sopra elencate sarà generalmente effettuata con il metodo indiretto della misurazione, mediante etilometri, della concentrazione di alcool nell'aria espirata e dovrà confermare l'assenza di alcol nel sangue.

Gli etilometri da utilizzare possono essere di due tipologie:

- "Omologati": con sensore a raggi infrarossi;
- "Non-omologati": con sensore elettrochimico.

Entrambe le tipologie di etilometri dovranno avere il marchio "CE medicale" in base alla Direttiva CEE 93/42 sui dispositivi medici (DDM 93/42).

Nel caso di alcolemia positiva, il test andrà ripetuto una seconda volta, con un intervallo non superiore ai 10 minuti.

L'etilometro deve poter stampare il dato rilevato, al fine della riproducibilità e dell'oggettivazione del dato stesso.

Nell'attività di controllo alcolimetrico sono rispettate le seguenti modalità procedurali:

A) Un primo controllo di screening, mediante alcolimetria indiretta nell'aria espirata, pianificato assieme ai lavoratori e ai RLS, avente lo scopo di rendere noto l'avvio dei controlli, di creare dimistichezza con il test alcolimetrico e di favorire la condivisione dell'obiettivo di prevenzione. In caso di risultato positivo, si procederà a quanto esposto nell'Allegato "Istruzioni operative: Gestione lavoratori in stato di ebbrezza nei luoghi di lavoro", senza tuttavia fare ricorso a sanzioni disciplinari.

B) Successivi controlli alcolimetrici nell'aria espirata durante l'orario di lavoro, senza informare preventivamente i lavoratori.

La frequenza dei controlli sarà valutata in base ai risultati del primo controllo e a quelli riscontrati con le visite periodiche.

In caso di risultato del controllo superiore ai limiti stabiliti dalla normativa specifica, il **lavoratore sarà giudicato temporaneamente inidoneo** e verrà data segnalazione al dirigente ed al preposto.

Ciò comporterà l'allontanamento temporaneo dall'attività a rischio (dal dirigente o dal preposto).

La durata di tale allontanamento, la cui valutazione è di competenza del M.C., sarà commisurata in relazione al livello alcolimetrico accertato ed alle condizioni cliniche individuali.

La positività comporterà quindi la richiesta del (Medico Competente) di consulenza al Servizio di Alcologia cui il lavoratore sarà inviato, per una valutazione più approfondita, nonché l'applicazione delle sanzioni disciplinari (da parte della SC Politiche del Personale).

C) Accertamenti senza preavviso sul singolo lavoratore, sia in fase preventiva sia per controlli su soggetti in cui si può ipotizzare un abuso alcolico o alcol-dipendenza.

Tali accertamenti possono essere effettuati anche su richiesta del datore di lavoro o dei dirigenti, lasciando tuttavia al MC la facoltà di decidere autonomamente l'effettuazione o meno del test.

In caso di riscontro positivo, il reintegro del dipendente alla propria mansione avverrà da parte del MC a tutti gli effetti dopo parere e con eventuali indicazioni specifiche da parte del Servizio di Alcologia, anche per eventuale percorso di recupero che deve essere certificato.

f) Rete sanitaria territoriale:

L'Azienda si impegna a promuovere la creazione di una rete interdisciplinare (Medico Competente, Dipartimento di Prevenzione, SPP, Servizio di Alcologia, Medico di Medicina Generale), per favorire un percorso di prevenzione, cura e riabilitazione da attivarsi con procedure definite.

* come definito da:

Alcohol and Primary Health Care: "Clinical Guidelines on Identification and Brief Interventions" prodotto nel 2005 da Peter Anderson, Antoni Gual e Joan Colom in rappresentanza dei membri del Progetto PHEPA (Primary Health Care European Project on Alcohol).

g) Note esplicative e riferimenti normativi:

1. Le sanzioni amministrative previste dalla normativa, in caso di alcolemia positiva¹ o di rifiuto a sottoporsi al controllo² potranno essere disposte solamente dai medici e dai tecnici (UPG) del Servizio di Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (SPSAL).
Legge 125/01 art. 15, comma 4.: *“Chiunque contravvenga alle disposizioni di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da lire 1 milione a lire 5 milioni”*.
D.Lgs. 81/08 art. 59, comma 1, lett. a: *“1. I lavoratori sono puniti: a) con l'arresto fino a un mese o con l'ammenda da 200 a 600 euro per la violazione degli articoli 20, comma 2, ...i),...”*
2. La richiesta di intervento del MC potrà essere effettuata (anche per vie brevi) dal datore di lavoro o dai dirigenti.
D.Lgs. 81/08 art. 18, comma 1, lett. g: *“1. Il datore di lavoro, ..., e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: ...g) inviare i lavoratori alla visita medica ... e richiedere al medico competente l'osservanza degli obblighi previsti a suo carico nel presente decreto; ...”*
3. L'invio del lavoratore al servizio di Alcologia rientra tra le prerogative dell'attività del MC¹.
D.Lgs. 81/08 art. 39, comma 5: *“5. Il medico competente può avvalersi, per accertamenti diagnostici, della collaborazione di medici specialisti scelti in accordo con il datore di lavoro che ne sopporta gli oneri.”*
4. L'allontanamento temporaneo del dipendente dalla lavorazione a rischio (allegato 1 e 2) è la conseguenza diretta del giudizio di inidoneità temporanea alla mansione specifica¹ D.Lgs. 81/08 art. 42, comma 1: *“Articolo 42 - Provvedimenti in caso di inidoneità alla mansione specifica - 1. Il datore di lavoro, ..., attua le misure indicate dal medico competente e qualora le stesse prevedano un'inidoneità alla mansione specifica adibisce il lavoratore, ove possibile, a mansioni equivalenti o, in difetto, a mansioni inferiori garantendo il trattamento corrispondente alle mansioni di provenienza”*.
5. L'allontanamento dalla lavorazione a rischio può essere attuato dal datore di lavoro o dal dirigente in caso di manifeste condizioni di abuso alcolico (allegato 3), sia pure non quantificabile nell'immediato, anche in assenza del MC^{1,2,3,4}. Per datori di lavoro o dirigenti non sanitari si allegano le indicazioni degli SCPSAL sugli elementi da valutare per avvallare un sospetto di abuso alcolico (allegato 4). E' sempre loro responsabilità fissare quanto prima un appuntamento col Medico Competente per un iniziale colloquio col dipendente.

¹) D.Lgs. 81/08 art. 15, comma 1, lett. m: *“1. Le misure generali di tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori nei luoghi di lavoro sono: ... m) l'allontanamento del lavoratore dall'esposizione al rischio per motivi sanitari inerenti la sua persona e l'adibizione, ove possibile, ad altra mansione; ...”*

²) D.Lgs. 81/08 art. 18, comma 1, lett. c: *“1. Il datore di lavoro, che esercita le attività di cui all'articolo 3, e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono: ...c) nell'affidare i compiti ai lavoratori,*

tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza; ...”

3) Art. 40 C.P.: “(Rapporto di causalità) Nessuno può essere punito per un fatto preveduto dalla legge come reato, se l’evento dannoso o pericoloso, da cui dipende la esistenza del reato, non è conseguenza della sua azione o omissione. Non impedire un evento, che si ha l’obbligo giuridico di impedire, equivale a cagionarlo.”

4) Art. 54 C.P.: “(Stato di necessità) Non è punibile chi ha commesso il fatto per esservi stato costretto dalla necessità di salvare sé od altri dal pericolo attuale di un danno grave alla persona, pericolo da lui non volontariamente causato, né altrimenti evitabile, sempre che il fatto sia proporzionato al pericolo. ...”

6. La documentazione adottata per informare i lavoratori sia dei risultati dei test alcolimetrici, sia dei motivi dell’allontanamento dalla mansione sulla base del giudizio di inidoneità del MC, o sulla base di un rilievo, è ricavata dai modelli proposti dagli SCPSAL e dai Servizi di Alcologia Regionali (allegati 1,2,3,4).

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: TECLA DEL DO'

CODICE FISCALE: DLDTCL62T45H816U

DATA FIRMA: 06/05/2016 12:59:08

IMPRONTA: 02B180D750680C1F325A2A6BC33747D76B2741D4F846404EC46A613781BE5631
6B2741D4F846404EC46A613781BE5631A7B4D5355EB29555E02AE736B9BC5D91
A7B4D5355EB29555E02AE736B9BC5D912E38D657B20903069D62DBE1E53FCC46
2E38D657B20903069D62DBE1E53FCC46D7A8E70BD27A83906A105B94E00D3379

NOME: GIORGIO SIMON

CODICE FISCALE: SMNGRG55D25I403Y

DATA FIRMA: 06/05/2016 13:06:35

IMPRONTA: 32C624CC48E1AF12E53C83BC1120610A748469BA8166C885318F5DC436D41D60
748469BA8166C885318F5DC436D41D60E63965F2E932309461F341ED4B2BE13E
E63965F2E932309461F341ED4B2BE13EE9CFF9F16689301A67D12EFD4F28AB38
E9CFF9F16689301A67D12EFD4F28AB387FA14D22E5FCA73F5F662D532218233E

NOME: ROBERTO ORLICH

CODICE FISCALE: RLCRRT59H24L424T

DATA FIRMA: 06/05/2016 13:12:31

IMPRONTA: B110EA6CE88DA250090F449F1DD0F38F9CE9475989EB4F95E0BFA7B36C78E258
9CE9475989EB4F95E0BFA7B36C78E258FE8CA9CC42C2BB76AFAE05465ABD845D
FE8CA9CC42C2BB76AFAE05465ABD845D38AAF096D0003BAFD3CEFE1B11A54E6
38AAF096D0003BAFD3CEFE1B11A54E6C73113DD457543F925203DBC1D34E75C

NOME: PAOLO BORDON

CODICE FISCALE: BRDPLA63H01H620Z

DATA FIRMA: 06/05/2016 13:17:26

IMPRONTA: 63F06A86A1E88B7E64FE3F978D8CD2386199ABFADCA4CB7319C24D8709A463B7
6199ABFADCA4CB7319C24D8709A463B7428D2958DCC10C38DF14053D99F6B7F4
428D2958DCC10C38DF14053D99F6B7F43DCE12AED4750BCA75A9394ADC6CE00
3DCE12AED4750BCA75A9394ADC6CE00322434A0B6CD15452E239D73EB80BE6D

ISTRUZIONI OPERATIVE PROTOCOLLO SANITARIO ALCOL

VALUTAZIONE SANITARIA DI 1° LIVELLO

- A) Sorveglianza sanitaria nelle lavorazioni per le quali è esplicitamente prevista dal D. Lgs. 81/08 (mansioni incluse nell'Allegato I della Conferenza Stato-Regioni)
- Anamnesi specifica
 - Visita medica
 - Colloquio clinico volto all'identificazione di problematiche e patologie alcol-correlate acute e croniche
 - Prelievo ematochimico comprendente:
MCV;
CDT
AST;
ALT;
G-GT
AUDIT-C/AUDIT test

Qualora il Medico Competente individui lavoratori con consumo di alcol a rischio svolgerà:

- Azioni di counselling;
- Eventuale raccorciamento della periodicità di visita medica;
- Eventuale collaborazione con il medico di medicina generale (MMG);
- Eventuale collaborazione con altri professionisti, previa acquisizione del consenso informato

In caso di sospetta alcol-dipendenza il medico competente:

- Invia il lavoratore al Servizio di Alcologia per la valutazione di 2° livello;
- Formula giudizio di NON IDONEITA' TEMPORANEA alla mansione specifica

- B) Provvedimenti in caso di sospetto di problemi alcol-correlati per mansioni non incluse nell'Allegato I delle Conferenza Stato-Regioni.

In tal caso, se il datore di lavoro/preposti sospettino la presenza di un problema alcol-correlato, è possibile in prima analisi attivare il S.S. Sorveglianza Sanitaria, per rendere edotto il M.C. della problematica. Il M.C. poi potrà scegliere di attivarsi in corso di sopralluogo, di visita medica periodica o altro per avvicinarsi al lavoratore e fare del counselling. In caso di rifiuto da parte del lavoratore è possibile chiedere una valutazione presso la Commissione ex art. 5 della Legge 300/70 (Statuto dei Lavoratori).

VALUTAZIONE SANITARIA DI 2° LIVELLO

L'obiettivo è quello di escludere un'alcol-dipendenza. Il Servizio di Alcologia valuterà anche il livello di consapevolezza e di percezione dei rischi connessi allo stile di vita del lavoratore ed al rapporto con le bevande alcoliche. Per poter effettuare una diagnosi di alcol-dipendenza si ritiene necessario, di norma, un periodo di valutazione di almeno 30-40 giorni.

Per attivare il Servizio di Alcologia il M.C., previ accordi telefonici, redige per il dipendente apposita richiesta di valutazione presso Servizio di Alcologia.

Il lavoratore si recherà presso il S.S. Sorveglianza Sanitaria per recuperare la richiesta del M.C., e in quell'occasione verrà effettuata prenotazione telefonica di tale consulenza da parte del S.S. Sorveglianza Sanitaria.

Il Servizio di Alcologia valuterà il paziente attraverso una completa anamnesi tossicologica, somministrazione di test, esame obiettivo, esami ematochimici (se non già eseguiti o incompleti) e monitoraggio tossicologico urinario; indispensabile la presenza dei familiari durante le visite di valutazione. La valutazione si concluderà con relazione comprensiva di eventuale programma terapeutico-riabilitativo.

REINTEGRO ALLA MANSIONE

La certificazione di dipendenza da alcol in remissione da almeno 3 mesi, anche con l'utilizzo di farmaci e/o la frequenza di gruppi di Auto Aiuto comporta,. Da parte del medico competente, il giudizio di idoneità alla mansione specifica per un massimo di tre mesi, con successiva rivalutazione da parte del medico competente in base alla relazione del Servizio di Alcologia.

Il monitoraggio del Servizio di alcologia continua fino al raggiungimento della remissione completa e protratta di 12 mesi.

Se durante tale periodo si verifica una ricaduta nell'utilizzo di alcolici o una mancata aderenza al programma il medico del Servizio di Alcologia lo segnala tempestivamente in forma scritta al medico competente; ciò deve essere chiaramente spiegato al lavoratore al momento della presa in carico e dovrà risultare sul programma terapeutico concordato e firmato anche dal datore di lavoro.

Elenco firmatari

ATTO SOTTOSCRITTO DIGITALMENTE AI SENSI DEL D.P.R. 445/2000 E DEL D.LGS. 82/2005 E SUCCESSIVE MODIFICHE E INTEGRAZIONI

Questo documento è stato firmato da:

NOME: TECLA DEL DO'

CODICE FISCALE: DLDTCL62T45H816U

DATA FIRMA: 06/05/2016 12:59:03

IMPRONTA: B9300625D0545E32B925B519414CE781144115B37A5676AECAC108D6F8E57E22
144115B37A5676AECAC108D6F8E57E225B01C081CA80CDB9A540E524ABACF71F
5B01C081CA80CDB9A540E524ABACF71F15CEE24FF6F8DB7311B21D7665407CED
15CEE24FF6F8DB7311B21D7665407CEDB1A6E8B69D1ECE2BCC43B9BC1E59A2BF

NOME: GIORGIO SIMON

CODICE FISCALE: SMNGRG55D25I403Y

DATA FIRMA: 06/05/2016 13:06:29

IMPRONTA: 125EF4F42B70667D4511ACD2E8D6235DFA184C2743A5FEF6A7E8D071FD262104
FA184C2743A5FEF6A7E8D071FD262104FAD0F1BC4179D193483E5FBF8946C8D0
FAD0F1BC4179D193483E5FBF8946C8D04EC62893ECA1A7778675D95EC222F1A0
4EC62893ECA1A7778675D95EC222F1A01719A7A741E8260E92A423511FEEAE75

NOME: ROBERTO ORLICH

CODICE FISCALE: RLCRRT59H24L424T

DATA FIRMA: 06/05/2016 13:12:25

IMPRONTA: 2C3D4260684CCC671A3C150470787B74E63691D8BDC04C77CB61DAD7CF091E9A
E63691D8BDC04C77CB61DAD7CF091E9ACA19ACFDF99CB09B6F9AF46F468FD026
CA19ACFDF99CB09B6F9AF46F468FD02633412F9784953C41D5CAE2CC89170CAA
33412F9784953C41D5CAE2CC89170CAAEE59B1E5B19B196C5094AE10A19BFA9D

NOME: PAOLO BORDON

CODICE FISCALE: BRDPLA63H01H620Z

DATA FIRMA: 06/05/2016 13:17:20

IMPRONTA: 41189FBBECBC5AA194DACC69861D22434124AF56DD5EF26E4972D018C05803B7
4124AF56DD5EF26E4972D018C05803B74D93D9E9A46FA24E7856C0001E630C99
4D93D9E9A46FA24E7856C0001E630C995EC2BC9B638C93DA26692D5F9AEAD2EF
5EC2BC9B638C93DA26692D5F9AEAD2EF5B82AF290B2B67CA422D1574666C0CBC