

All'attenzione del Dirigente
di codesto istituto scolastico

OGGETTO: aggiornamento DVR circa l'abuso di alcol e problemi alcol correlati.

Gent. Dirigente,
la presente per comunicarLe che:

la Legge **n. 125 del 30 marzo 2001** è la **legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati; l'art.15** (disposizioni per la sicurezza sul lavoro), **stabilisce il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività lavorative ad elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi; per garantire il rispetto di tale divieto sono previsti controlli alcolimetrici.**

L'art. 15 della stessa legge entra nel merito degli elevati rischi da alcol (e da qui innanzitutto, prima dei controlli alcolimetrici, l'obbligo di inserire nell'apposito documento di cui agli artt. 17 c. 1 lett a) e 28 del d.lgs. . 81/2008 una specifica valutazione del rischi da alcolici), prevede che:

"1. Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi, ... è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche."

"2. Per le finalità previste dal presente articolo i controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente, ...ovvero dai medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio delle aziende unità sanitarie locali.

*3. Ai lavoratori affetti da **patologie alcol-correlate** che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi di cui all'articolo 9, comma 1, o presso altre strutture riabilitative, si applica l'articolo 124 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, approvato con decreto del Presidente della Repubblica 9 ottobre 1990, n. 309.*

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 [ovvero da un minimo di 526,45 € ad un massimo di 2.582,28€].

L'organo di vigilanza della Asl territorialmente competente, potrà sanzionare ai sensi del comma 4, da ultimo riportato per la violazione del divieto di assunzione di alcolici nelle mansioni a rischio elevato, **il datore di lavoro che non procede a informare, formare, segnalare e controllare in azienda il rispetto del divieto e il lavoratore sorpreso ad assumere alcolici o che a seguito di controllo alcolimetrico nelle mansioni a rischio presenti un livello alcolico superiore a zero**, diversamente potrà incorrere nel pagamento di una sanzione amministrativa che va da un minimo di 526,45€ ad un massimo di 2.582,28€, salvo superare la soglia dei 0,5 gr/l. ed incorrere anche nelle sanzioni per guida in stato di ebbrezza previste dal codice della strada.

Le attività lavorative ad alto rischio di infortuni dovevano essere individuate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della stessa legge, ma solo dopo cinque anni, 16 marzo 2006, la Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano ha emanato il provvedimento che elenca le 14 attività "che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001".

Il **Provvedimento 16 marzo 2006 della Conferenza Stato-Regioni** individua appunto le attività lavorative ad elevato rischio alle quali si applica il divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, tra le quali al **punto 6 dell'allegato 1: "attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado"**.

Il **Decreto Legislativo n. 81/2008** (Tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro) stabilisce che, nelle attività individuate a rischio, le visite mediche effettuate dal medico competente aziendale sono altresì finalizzate alla **verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza (art. 41 comma 4).**

AZIENDE IN CUI SI APPLICA LA NORMATIVA RELATIVA ALL'ALCOL

Per le attività lavorative ad elevato rischio, individuate dal *Provvedimento 16 marzo 2006*, vige il divieto di assunzione/somministrazione di bevande alcoliche; ai lavoratori che svolgono tali attività è consentito bere alcolici al di fuori dell'orario di lavoro, ma il loro tasso di alcol nel sangue durante il lavoro deve risultare pari a "zero".

Tra le molteplici attività, ritenute ad elevato rischio rientra anche l'attività di insegnamento.

Le strategie di prevenzione dell'OMS sull'alcol (2010) raccomandano di promuovere politiche sull'alcol per i luoghi di lavoro basati sull'educazione, la prevenzione, l'identificazione precoce e il trattamento da integrarsi nei programmi di sorveglianza sanitaria.

COMPITI/OBBLIGHI DEL DATORE DI LAVORO

La richiesta scritta di sorveglianza sanitaria in materia di alcol-dipendenza nelle mansioni a rischio e/o dei controlli alcolimetrici, dovrà essere effettuata dal Datore di Lavoro al Medico Competente, ai sensi dell'art. 41 comma 4 D.Lgs. n. 81/2008, tenendo conto, per analogia, delle indicazioni dell'articolo 4 comma 1 dell'Intesa Stato Regioni del 30 ottobre 2007, nonché del provvedimento in materia di individuazione delle procedure diagnostiche e medico legali per l'accertamento di assenza di tossicodipendenza e di assunzione di sostanze stupefacenti del 18 settembre 2008.

In tal modo il datore di lavoro il dirigente avrà correttamente adempiuto all'obbligo di cui all'18 comma 1 lett. g) del D.Lgs. n. 81/2008 (Obblighi del datore di lavoro e del dirigente).

Se il divieto di bere alcolici sul lavoro è stato adeguatamente segnalato dal datore di lavoro, ad esempio con idonea segnaletica, il lavoratore verrà sanzionato per la violazione dell'art. 20 comma 2 lett. b d.lgs. n. 81/2008 con l'ammenda fino a 600 euro o l'arresto fino ad un mese. E in ogni caso tanto il lavoratore che il datore di lavoro inadempienti possono essere sanzionati ai sensi dell'art. 15 della Legge n. 125/2001.

I Datori di Lavoro, devono adottare una politica aziendale e quindi:

- Verificare se esistono in azienda mansioni inserite nell'**allegato 1 dell'Intesa Stato-Regioni del 16 marzo 2006**;
- Aggiornare il **DVR** (Documento di Valutazione dei Rischi) considerando l'assunzione di alcol come possibile determinante del rischio infortunistico;
- Stilare una **procedura di controllo** del divieto di assunzione di alcol **e un regolamento applicativo aziendale** condiviso con gli **RLS** (Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza);
- **Vietare la somministrazione di alcolici in bar-mense aziendali**;

- **Informare i lavoratori** sul rispetto del divieto e sulle conseguenze del non rispetto di tale divieto;
- **Informare-formare i lavoratori sul rischio da alcol** (rischio infortunistico e rischio per la salute);
- Individuare e formare i preposti al controllo;
- **Informare i lavoratori sulle modalità di esecuzione dei controlli alcolimetrici** e sulle conseguenze della positività al test;
- **Richiedere al medico competente l'effettuazione dei controlli alcolimetrici** secondo la procedura stabilita nel DVR;
- **Richiedere al medico competente l'effettuazione della sorveglianza sanitaria anche per le problematiche alcol correlate.**

Queste attività richiedono una stretta collaborazione tra datori di lavoro, dirigenti, preposti e lavoratori, medici competenti, *RSPP*, *RLS*, per l'individuazione di strategie attive di comunicazione del rischio; per esempio: l'abolizione dell'alcol da mense, bar e distributori presenti in azienda, il rinforzo del messaggio di salute tramite poster o locandine, intranet, e-mail e incontri di informazione con i lavoratori.

CONTROLLI ALCOLIMETRICI

Per garantire il divieto di somministrazione, le bevande alcoliche devono essere eliminate dalle mense, dai bar e dai distributori automatici aziendali.
Per garantire il divieto di assunzione, l'azienda deve fornire adeguata informazione/formazione ai lavoratori e deve attuare controlli mirati.
In questo modo il datore di lavoro gestisce il rischio infortunistico; con i programmi di promozione della salute si può gestire anche il rischio per la salute dovuto all'assunzione di alcol.

MODALITÀ DEI CONTROLLI ALCOLIMETRICI

L'azienda/scuola, tramite il medico competente, **deve effettuare controlli alcolimetrici e accertamenti sanitari preventivi e periodici.**

Inoltre deve adottare procedure di verifica, incaricando formalmente dirigenti o preposti con la funzione di vigilare sul rispetto del divieto di assunzione/somministrazione di bevande alcoliche, con disposizioni chiare circa l'iter da seguire nel caso di riscontro di situazioni di mancato rispetto del divieto. Queste procedure devono essere il più possibile condivise con i lavoratori o con i loro rappresentanti (RLS), in modo da evitare eventuali abusi/arbitri.

Al fine della prevenzione degli infortuni e dei possibili danni a terze persone, **il datore di lavoro deve comunicare al medico competente, per iscritto, l'elenco nominativo dei lavoratori che svolgono mansioni a rischio da sottoporre al controllo alcolimetrico.**

Tale accertamento, svolto secondo procedure predefinite, il più possibile condivise con i rappresentanti dei lavoratori per la sicurezza (RLS e RLST) e preventivamente comunicate a tutti i lavoratori, **dovrà essere effettuato senza preavviso.** **Esso ha la finalità di promuovere e verificare il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche all'interno dell'azienda.**

Il risultato del test alcolimetrico, eseguito durante l'orario di lavoro, deve essere pari a "zero".

In ogni caso a seguito dell'effettuazione dell'accertamento sarà rilasciato al lavoratore un referto con il risultato dell'accertamento.

Le procedure di controllo devono garantire la privacy, il rispetto e la dignità della persona sottoposta ad accertamento e non devono in alcun modo rappresentare strumenti persecutori

lesivi della libertà individuale o tesi ad allontanare arbitrariamente la persona dalla sua attività lavorativa.

Qualora il medico competente non procedesse con la sorveglianza sanitaria di legge, con modalità di sorveglianza sanitaria da effettuarsi con atti medici fondati sugli indirizzi scientifici più avanzati, si renderebbe responsabile di una violazione sanzionata penalmente.

In ogni caso **si deve esigere dal medico a richiesta scritta sempre risposta scritta**, e tale obbligo del medico di fornire risposte scritte, così come di fornire sempre un parere scritto dettagliato ai sensi dell'art. 29 comma 1 del d.lgs. n. 81/2008, **va inserito nel contratto come clausola specifica e vincolate con il quale viene conferito al medico l'incarico di collaborare alla valutazione dei rischi e di svolgere la sorveglianza sanitaria: è consigliabile anche inserire una clausola con la quale il medico si impegna in ogni caso ad effettuare i controlli alcolimetrici di cui all'art. 15 della legge n.125/2001 nei casi previsti dall'accordo stato regioni del 2006.**

ACCERTAMENTI SANITARI E PREVENTIVI PERIODICI

Il medico competente include, durante le visite di sorveglianza sanitaria preventive e periodiche dei lavoratori che svolgono mansioni a rischio, **anche accertamenti mirati ad individuare possibili situazioni di alcol dipendenza (questionari sul consumo alcolico ed esami di laboratorio)**. Sono accertamenti sanitari che permettono comunque di valutare la totalità del consumo alcolico del lavoratore, di evidenziare eventuali situazioni di consumo a rischio, di avviare azioni di prevenzione sul lavoratore (counselling), di meglio interpretare eventuali positività ai test alcolimetrici.

Dunque "gli accertamenti mirati alla verifica dell'eventuale assunzione, da parte dei lavoratori, di sostanze stupefacenti o psicotrope sono compresi nel novero delle verifiche sulla salute dei lavoratori stessi disciplinate dal citato *art. 41 del D.Lgs. 81/2008*" (**T.A.R. LAZIO, Sez. 1, 8 aprile 2009**). **E lo stesso vale per l'assunzione di alcolici, ai sensi dello stesso art. 4 comma 4 e degli artt. 1 e 15 della legge n. 125/2001.**

RIFIUTO DEL LAVORATORE DI SOTTOPORSI AI CONTROLLI ALCOLIMETRICI

L'eventuale rifiuto, da parte del lavoratore che svolge attività ad elevato rischio, di sottoporsi al test alcolimetrico, **comporta la violazione dell'obbligo del lavoratore di osservare le disposizioni impartite dal datore di lavoro ai fini della protezione collettiva ed individuale, sancito dall'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, sanzionato penalmente.**

Ciò presuppone inevitabilmente che sia stata fornita adeguata informazione circa le disposizioni aziendali in materia.

RICORSO DEL LAVORATORE CONTRO IL GIUDIZIO DEL MEDICO COMPETENTE

Ai sensi del D.lgs. 81/08 art. 41 comma 9, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

INFORMAZIONE/FORMAZIONE ADEGUATA PER L'ALCOL

I lavoratori devono essere informati

1. sugli effetti dannosi dell'alcol;
2. sul maggior rischio infortunistico, sia per i lavoratori sia per i terzi, che comporta l'assunzione di alcol;
3. che il tasso alcolico nel sangue durante il lavoro deve essere pari a "zero";
4. che l'alcol non deve essere assunto sia durante l'attività ad elevato rischio, sia nel periodo precedente l'inizio di tale attività, tenendo conto dei tempi che l'organismo impiega per lo smaltimento dell'alcol (il fegato impiega circa 2 ore per smaltire 1 unità alcolica);
5. che l'alcol non può essere assunto durante i turni di reperibilità nelle attività lavorative a rischio;

ALBERTO MARIA MEUCCI
architetto

6. circa le procedure aziendali di verifica: chi sono le persone formalmente incaricate di vigilare sul rispetto del divieto di assunzione di alcol durante l'attività; come avvengono le procedure di verifica; quali sono le conseguenze di comportamenti in contrasto con la normativa sull'alcol;
7. sulle modalità e frequenza di effettuazione dei controlli alcolimetrici, e sulla possibilità che tali controlli possano avere una frequenza diversa in base ai risultati ottenuti;
8. sulla sorveglianza sanitaria;
9. sulla possibilità di ricorrere contro il giudizio espresso dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria, ivi compreso quello formulato in fase preassuntiva;
10. sui programmi terapeutici e di riabilitazione per i lavoratori affetti da patologie alcol correlate. Ai lavoratori che accedono a tali programmi si applica l'articolo 124 del Decreto del Presidente della Repubblica n. 309/90, in base al quale il lavoratore ha diritto alla conservazione del posto per tre anni con aspettativa non retribuita.
11. sulle possibilità di ulteriori controlli presso Centri Alcologici

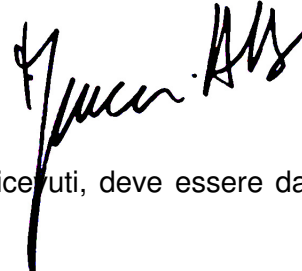
FONTI:

- *LEGISLAZIONE ITALIANA*;
- art. tratti dal n. 2350 del 09/03/2010 e n.2360 del 23/03/2010 del sito internet www.puntosicuro.it;
- opuscolo informativo redatto dalla REGIONE LAZIO in collaborazione con la ASL Roma-B (ALCOL E LAVORO? NON SEI SICURO!).

In allegato alla presente, si invia l'**opuscolo informativo redatto dalla Regione Lazio**, in formato digitale **.pdf**, da mettere a disposizione di tutti i lavoratori.

Cordiali saluti

arch. Alberto M. Meucci



P.S.: questo documento, come tutti quelli relativi al D.Lgs. 81/2008, inviati o ricevuti, deve essere da Voi:

- protocollato nel **Libro-Giornale della sicurezza**;
- portato a conoscenza di tutti i lavoratori tramite affissione all'**Albo della sicurezza**.