



Direttore Generale
Dott. Vittorio Bonavita



Direzione Regionale Assetto Istituzionale
Prevenzione e Assistenza Territoriale
Area Sicurezza nei luoghi di Lavoro
Area Promozione della Salute e Screening



ALCOL E LAVORO?
NON SEI SICURO!

Edizione 2012

ALCOL e LAVORO? NON SEI SICURO!

Pubblicazione realizzata dalla

REGIONE LAZIO - ASSESSORATO ALLA SALUTE

**DIREZIONE REGIONALE ASSETTO ISTITUZIONALE PREVENZIONE E ASSISTENZA
TERRITORIALE**

Direttore: Miriam Cipriani

AREA SICUREZZA NEI LUOGHI DI LAVORO

Dirigente: Maurizio Di Giorgio

AREA PROMOZIONE DELLA SALUTE E SCREENING

Dirigente: Francesca Fei

Coordinamento scientifico

**Pasquale Valente (Centro Promozione Salute sul Lavoro regionale - CPSL, ASL
Roma G)**

A cura di

Alessandra Arcangeli (ASL Roma B)

Paolo Caspani (ASL Roma C)

Orietta Angelosanto (ASL Roma D)

Fabrizio Teodori (ASL Roma D)

Virna Pisciotano (ASL Roma F)

Stefania Villarini (ASL Roma H)

Sandro Sanna (ASL Roma H)

Silvia Iacovacci (ASL Latina)

Rita Leonori (ASL Viterbo)

Fiorisa Lentisco (INAIL – ex ISPESL)

Revisione Scientifica

Emanuele Scafato

**(Direttore Osservatorio Nazionale Alcol CNESPS, Presidente Società Italiana
Alcologia)**

Con la collaborazione di:

Alfonsina Di Pace (ASL Roma A), Angelo Giuliani (ASL Rieti), Iris Azzimonti (FISPA)

**Rosaria Ciccarelli (CRARL), Elisa Attilia (CRARL), Laura Amato (Dipartimento di
Epidemiologia SSR)**

© Regione Lazio – 2011. Distribuzione gratuita. Vietata la vendita. La riproduzione
anche parziale è consentita solo se citata la fonte.

PRESENTAZIONE

La promozione della salute nei luoghi di lavoro trova all'interno del D.Lgs 81/08 una specifica valorizzazione ed indicazioni per il suo sviluppo e per la corretta ed adeguata gestione dei rischi per la salute.

La Regione Lazio da diversi anni realizza, anche attraverso finanziamenti ad hoc, programmi ed attività volti, da un lato, ad implementare una rete di soggetti operanti in tale ambito, dall'altro di realizzare e promuovere metodologie e strumenti attuativi nei vari contesti di rischio.

Il presente opuscolo, prodotto attraverso l'attività di un gruppo di lavoro multidisciplinare, in linea con le attività fin qui realizzate, mette a disposizione strumenti operativi per l'attuazione del PRP 2010-12, Progetto 2.9.3 "Promozione del rispetto del divieto di assunzione di bevande alcoliche sul lavoro".

Il progetto 2.9.3, in coerenza con la logica del decreto 81/08, sottolinea la utilità che, accanto alla attività di sorveglianza sanitaria, siano sviluppate sia interventi di promozione della salute da parte del Medico competente, sia di attivazione di politiche aziendali condivise.

*In particolare l'opuscolo **ALCOL e LAVORO ? NON SEI SICURO !** intende dare risposte ad una serie di domande che interessano l'insieme delle figure della prevenzione in ambito aziendale, in materia di rispetto del divieto di somministrazione e assunzione di bevande alcoliche sul lavoro, previsto dalla L. 125/2001, per quelle mansioni ad elevato rischio per la sicurezza dei lavoratori e l'incolumità di terzi, indicate nell'elenco allegato all'Intesa della Conferenza Stato-Regioni del 16 marzo 2006.*

Questa pubblicazione, realizzata a cura del gruppo di lavoro regionale dei referenti della promozione della salute sul lavoro, con il coordinamento del CPSL della ASL Roma G e la supervisione del Prof. Emanuele Scafato dell'ISS, si propone di stimolare l'adozione di politiche aziendali di autocontrollo riguardo al consumo di alcol sul lavoro, promuovendo una maggiore consapevolezza ed informazione sui rischi e le norme specifiche .

L'approccio seguito sul tema della gestione del rischio da assunzione di alcol costituisce un utile metodo di lavoro, non solo finalizzato alla definizione e realizzazione di interventi di promozione della salute, ma più in generale nella promozione di buone pratiche e di sistemi di gestione della sicurezza in azienda, coinvolgendo datori di lavoro, lavoratori e loro rappresentanze, e tutte le figure della prevenzione sul piano della condivisione responsabile di procedure e comportamenti efficaci e praticabili.

Maurizio Di Giorgio

Regione Lazio

Direzione Regionale Assetto istituzionale, prevenzione e assistenza territoriale

Dirigente Area Sicurezza nei Luoghi di lavoro

INDICE

Introduzione	6
Cos'è l'alcol?	8
Che cos'è l'alcolemia?	8
Quali sono gli effetti a breve termine?	9
Quali sono gli effetti a lungo termine?	9
E' consentito assumere sostanze alcoliche sul lavoro?	9
Quale normativa regola l'assunzione di alcol sul lavoro?	10
In quali aziende si applica la normativa relativa all'alcol?	11
Quali politiche aziendali adottare nei confronti dell'alcol?	12
Cosa deve fare l'azienda in cui sono presenti attività lavorative ad elevato rischio?	12
Come far rispettare il divieto di somministrazione e assunzione?	13
Quali sono i controlli che deve attuare l'azienda?	13
Con quali modalità i controlli alcolimetrici devono essere effettuati?	14
In cosa consistono gli accertamenti sanitari preventivi e periodici?	14
Chi può effettuare i controlli alcolimetrici?	15
Cosa succede se il lavoratore rifiuta di sottoporsi ai controlli alcolimetrici?	15
Quali sono le conseguenze della positività al test alcolimetrico?	15
Quando il medico competente esprime il giudizio di idoneità alla mansione specifica?	16
Il lavoratore può ricorrere avverso il giudizio del medico competente?	16
In cosa consiste l'informazione/formazione adeguata per l'alcol?	16
A chi può rivolgersi il lavoratore che ha problemi legati all'uso di alcol?	17
Quali sono i compiti dei preposti?	17
Quale contributo possono dare gli RLS?	17
Centri e Servizi Alcologici della Regione Lazio	18
Appendice	23
Riferimenti Bibliografici	24

INTRODUZIONE

L'uso di bevande alcoliche rappresenta un'abitudine largamente diffusa in Italia da sempre sostenuta da una cultura familiare e sociale di normalizzazione del cosiddetto "bere sociale".

I profondi cambiamenti della società intercorsi nel corso degli ultimi due decenni hanno tuttavia inciso sulle modalità di consumo di intere generazioni modificando i patterns dell'uso di alcol, non più contestualizzati ai pasti ma attuati in situazioni e contesti che, in particolare nelle generazioni più giovani, hanno sollecitato l'uso di alcol come sostanza disinibente, euforizzante, da abusare.

Gruppi di popolazione tradizionalmente non orientati al bere, anche in conseguenza di un sistema di convenzioni sociali che inibivano il consumo di alcol nei contesti pubblici, hanno ampliato la platea dei consumatori secondo nuovi modelli e stili di consumo prevalentemente orientati al consumo fuori pasto; tra questi i giovani e le donne.

Il carico per la società conseguente all'adozione di stili e modelli di consumo orientati al consumo rischioso o dannoso di alcol non è insignificante .

Si stima che in Italia circa 5 milioni di italiani e italiane in età lavorativa siano consumatori a rischio; a questi sono da aggiungere coloro che sono pensionati e che rientrano nei 3 milioni circa di ultra65enni a rischio in Italia.

Il problema della sicurezza nei luoghi di lavoro è un argomento sensibile nelle politiche sanitarie, sociali, aziendali. La Legge 125/2001 ha focalizzato già dieci anni fa la necessità di provvedere ad identificare le misure idonee a tutelare la sicurezza e l'incolumità dei terzi, protette in particolare, in estrema sintesi, per tutte le occupazioni considerate ad alto rischio. L'OMS, più esplicitamente, parla dei luoghi di lavoro come di contesti alcohol-free.

Dare una regolamentazione alle misure alcol correlate a livello di comunità ha numerosi vantaggi. I problemi legati all'alcol hanno conseguenze immediate locali alle quali la comunità deve rispondere direttamente. Deve avere a che fare con danni e decessi in seguito ad incidenti stradali, fornire assistenza medica ospedaliera e di pronto intervento ed offrire interventi sul consumo di alcol e sull'alcoldipendenza. Nei luoghi di lavoro, il consumo dannoso di alcol ed i consumi eccessivi episodici aumentano il rischio di problemi quali l'assenteismo, ma anche il "presenteismo", la presenza con scarsa produttività, arrivare al lavoro in ritardo, lasciare il lavoro prima del tempo, un aumentato turnover legato a morti premature, scarsa produttività, comportamenti inappropriati, furti ed altri reati così come altri problemi che richiedono provvedimenti disciplinari, difficoltà nel lavoro di gruppo ed uno scarso spirito aziendale. Al contrario, fattori strutturali degli ambienti di lavoro, incluso lo stress eccessivo ed una bassa soddisfazione, possono aumentare il rischio di disordini alcolcorrelati e l'alcoldipendenza.

Secondo l'OMS , gli interventi sui posti di lavoro che possono ridurre i danni alcolcorrelati includono la promozione di luoghi di lavoro in cui si applichi il divieto del

consumo di alcol, uno stile manageriale che riduca lo stress da lavoro ed incrementi gli incentivi lavorativi, ed interventi sui posti di lavoro quali la formazione in competenze psicosociali, l'intervento breve e le campagne di informazione sull'alcol.

Molti contesti lavorativi che non hanno attivato alcun programma o politica aziendale specifica possono essere interessati a sviluppare attività di prevenzione e formazione che esulino persino dagli obblighi stabiliti dalle normative vigenti. Così come per i programmi di comunità, anche quelli sui posti di lavoro non sono sempre strutturati ed implementati su principi basati sull'evidenza e lì dove esistono esperienze, valutare e documentare i programmi esistenti dovrebbe e potrebbe aiutare ad incrementare il numero di interventi strutturati per un impatto massimale.

L'approccio che è stato seguito per la realizzazione dell'iniziativa che ha prodotto questo libretto ha privilegiato il connubio scienza-esigenza, analizzando evidenze scientifiche e bisogni ponendosi come principale scopo la sollecitazione di iniziative da attuarsi nei luoghi di lavoro intese come investimento in salute e sicurezza, come incremento della qualità delle condizioni di salute ma anche di lavoro nei contesti in cui sarà possibile attuare programmi condivisi di prevenzione intesi come servizio alla persona e alla collettività coinvolgendo i principali interlocutori aziendali, istituzionali, i dipartimenti responsabili del lavoro e dell'impiego, i sindacati, gli stessi lavoratori.

Gli orientamenti espressi dall'Osservatorio Nazionale Alcol del CNESPS e dal Centro dell'Organizzazione Mondiale della Sanità per la Ricerca sull'Alcol dell'Istituto Superiore di Sanità congiuntamente a quelli della Società Italiana di Alcologia trovano piena condivisione nelle finalità della definizione di una esperienza collaborativa di good practice realizzata grazie all'apprezzabile coinvolgimento e partecipazione dei rappresentanti delle Aziende Sanitarie Locali della Regione Lazio e dell'attivo coordinamento del Centro Promozione della Salute sul Lavoro di riferimento regionale (CPSL) dell'ASL Roma G .

Una good practice che qualifica quanti vi hanno contribuito ma soprattutto quanti intenderanno fruire nell'ambito di attività proposte di informazione, sensibilizzazione e prevenzione per giovare ai lavoratori, alle aziende, alla collettività.

Emanuele Scafato

Direttore Centro OMS per la Promozione della Salute e la Ricerca sull'Alcol
Direttore Osservatorio Nazionale Alcol CNESPS
Presidente Società Italiana di Alcologia - SIA

ALCOL e LAVORO? NON SEI SICURO!

• **COS'È L'ALCOL?**

L'ALCOL ETILICO O ETANOLO è una sostanza che deriva dalla fermentazione di zuccheri contenuti nella frutta (ad esempio il vino), di amidi di cui sono ricchi cereali (ad esempio la birra) e tuberi, oppure dalla distillazione (ad esempio i superalcolici). Le bevande in assoluto più rappresentative dei consumi mondiali sono la birra ed il vino, entrati ormai nelle abitudini alimentari di molti popoli. L'Organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) classifica l'alcol fra le droghe; è una droga giuridicamente legale ma è una sostanza molto tossica, potenzialmente cancerogena ed è causa di dipendenza spesso sottovalutata. Come tutte le droghe anche l'alcol ha un potere **psicoattivo** (è in grado cioè di modificare il funzionamento del cervello) e quindi altera il comportamento.

• **CHE COS'È L'ALCOLEMIA?**

L'**alcolemia** è la quantità di alcol che si ritrova nel sangue dopo l'ingestione di bevande alcoliche.

Una concentrazione di 0,2 grammi di alcol ogni litro di sangue (0,2 gr/l) si raggiunge con l'ingestione di circa 12 grammi di alcol (se a stomaco vuoto in soli 30 minuti), pari al consumo di UN BICCHIERE DI SOSTANZA ALCOLICA COSÌ COME DI SEGUITO ILLUSTRATO :

Assumere un bicchiere come illustrato determina già una iniziale tendenza a guidare



in modo più rischioso, i riflessi sono alterati, aumenta la tendenza ad agire in modo imprudente a causa della diminuzione della percezione del rischio. La velocità con cui il fegato rimuove l'alcol dal sangue varia in base al **sesso**, al **peso corporeo**, all' **età** ed è circa

1/2 bicchiere di bevanda alcolica all'ora

quindi

1 bicchiere richiede circa 2 ore per essere smaltito

per cui

E' necessario NON bere nelle ore precedenti all'inizio del turno di lavoro

L'eliminazione dell'alcol dal sangue varia da individuo a individuo e, contrariamente a quanto si pensa, il freddo, il caffè, bere molta acqua, lo sforzo fisico, un bagno o una doccia fredda non accelerano l'eliminazione dell'alcol dall'organismo.

I giovani, le donne e gli anziani sono in genere più vulnerabili agli effetti delle bevande alcoliche a causa di una ridotta capacità dell'organismo a metabolizzare l'alcol.

- **QUALI SONO GLI EFFETTI A BREVE TERMINE?**

L'assunzione di alcol determina diversi effetti sulla salute, sia **acuti** che **cronici**.

Quelli acuti, naturalmente, variano in funzione della concentrazione di alcol nel sangue. Assumendo un solo bicchiere di vino a digiuno, ad esempio, il senso di benessere viene alterato e si assume un comportamento imprudente tendente all'euforia, che porta a sottovalutare i pericoli e a sopravvalutare le proprie capacità. Aumentando la concentrazione di alcol nel sangue, gli effetti diventano sempre più gravi: si ha una alterazione della percezione, con riduzione della visione laterale e parziale perdita della coordinazione motoria. (vedi tabella pag. 3)

Secondo recenti stime dell'OMS (Organizzazione Mondiale della Sanità), almeno il 10% degli infortuni sul lavoro sono attribuiti all'uso di alcol.

Nelle donne in gravidanza che assumono alcolici si è riscontrato una maggior frequenza di aborti a causa dell'azione tossica dell'alcol sul feto (l'alcol attraversa la placenta e arriva direttamente al feto ad una concentrazione praticamente equivalente a quella della madre) e anche una maggior frequenza nei nati di disturbi intellettivi e cognitivi ("Sindrome feto-alcolica" caratterizzata da ritardo mentale, minore capacità di memoria, iperattività).

- **QUALI SONO GLI EFFETTI A LUNGO TERMINE?**

L'utilizzo prolungato di alcol nel tempo può aumentare il rischio di sviluppare varie patologie più o meno gravi; anche a basse dosi l'alcol accresce il rischio per alcune malattie.

Secondo dati forniti dall'OMS, il consumo di 20 grammi di alcol al giorno (pari a circa 2 bicchieri di vino) raddoppia il rischio di cirrosi epatica e aumenta il rischio di tumori (alla bocca, all'esofago, alla laringe, al fegato, al seno) e di ictus cerebrale.

Chiaramente, all'aumentare delle quantità di alcol aumenta anche la percentuale di rischio.

- **E' CONSENTITO ASSUMERE SOSTANZE ALCOLICHE SUL LAVORO?**

L'assunzione di bevande alcoliche sul lavoro costituisce un rischio aggiuntivo di tipo comportamentale. Occorre essere consapevoli che aumenta i rischi per la propria salute e spesso anche per quella degli altri, per cui è sempre meglio non bere durante lo svolgimento di qualsiasi lavoro.

Vi sono poi delle mansioni per le quali è vietato assumere bevande alcoliche. Si tratta di attività lavorative ad elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute di terzi.

MASCHIO 1 bicchiere

FEMMINA 1 bicchiere



Iniziale tendenza a guidare in modo più rischioso, i riflessi sono leggermente disturbati; aumenta la tendenza ad agire in modo imprudente in virtù di una diminuzione della percezione del rischio.

MASCHIO 2 bicchieri

FEMMINA 1 bicchiere e 1/2



Rallentamento delle capacità di vigilanza ed elaborazione mentale; le percezioni i movimenti e le manovre lavorative vengono eseguite bruscamente con difficoltà di coordinamento

MASCHIO 3 bicchieri

FEMMINA 2 bicchieri



Il campo visivo si riduce prevalentemente a causa della visione laterale (più difficile perciò controllare le manovre di lavoro soprattutto se si utilizzano automezzi o veicoli); contemporaneamente si verifica la riduzione del 30-40% della capacità di percezione degli stimoli sonori, luminosi e della conseguente capacità di reazione.

La probabilità di subire un incidente è 2 volte maggiore rispetto ad una persona che non ha bevuto.

MASCHIO 4 bicchieri

FEMMINA 3 bicchieri



I tempi di reazione sono fortemente compromessi; l'esecuzione di normali movimenti e manovre lavorative è priva di coordinamento; si possono commettere gravi errori nelle prestazioni lavorative.

La probabilità di subire un incidente è 5 volte maggiore rispetto ad una persona che non ha bevuto.

MASCHIO 5 bicchieri

FEMMINA 3 bicchieri e 1/2



Sono compromessi: l'adattamento all'oscurità, la capacità di valutazione delle distanze, degli ingombri della traiettoria dei veicoli e delle percezioni visive simultanee (per esempio di due veicoli se ne percepisce uno solo).

MASCHIO 5 bicchiere e 1/2

FEMMINA 4 bicchieri



L'ebbrezza è chiara e manifesta; è caratterizzata da euforia e disturbi motori che rendono precario l'equilibrio. E' manifesta e visibile l'alterazione della capacità di attenzione, con tempi di reazione assolutamente inadeguati. Le percezioni sonore vengono avvertite con ritardo accentuato e comunque in maniera insufficiente a determinare un riflesso utile alla salvaguardia della propria e altrui incolumità. **Non si è in grado di svolgere nessuna manovra lavorativa.**

• QUALE NORMATIVA REGOLAMENTA L'ASSUNZIONE DI ALCOL SUL LAVORO?

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.

Il **Provvedimento 16 marzo 2006** della Conferenza Stato-Regioni individua le attività lavorative ad elevato rischio alle quali si applica il divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

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).

Il nuovo codice della strada (**Legge n. 120/2010**) stabilisce che il tasso alcolemico deve essere zero per i conducenti professionali o di autoveicoli con patente C, D ed E oltre che per i giovani con meno di 21 anni e per chi ha preso la patente da non più di 3 anni.

• **IN QUALI AZIENDE 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".

Le molteplici attività, ritenute ad elevato rischio, riguardano i seguenti ambiti lavorativi: l'espletamento di alcuni lavori pericolosi per i quali sia richiesto un certificato di abilitazione; gli impianti a rischio di incidente rilevante; i lavori in particolari ambienti confinati (vasche, serbatoi, etc.); le mansioni sanitarie; le attività di insegnamento; le mansioni che comportano il porto d'armi; le mansioni inerenti attività di trasporto (stradale, ferroviario, marittimo e aereo); la produzione e vendita di esplosivi; l'edilizia e le costruzioni; i forni di fusione; le sostanze esplosive ed infiammabili; gli impianti nucleari; le cave e miniere.

Nel dettaglio si possono meglio precisare alcune attività:

- le mansioni inerenti le attività di trasporto: guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E; guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente; guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
- gli addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci (muletti o carrelli elevatori);
- le mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private: 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;
- i lavoratori dei comparti dell'edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i 2 metri di altezza.

IL DATORE DI LAVORO

- **QUALI POLITICHE AZIENDALI ADOTTARE NEI CONFRONTI DELL'ALCOL?**

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.

- **COSA DEVE FARE L'AZIENDA IN CUI SONO PRESENTI ATTIVITÀ LAVORATIVE AD ELEVATO RISCHIO?**

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.

Tra le figure di cui tutelare la salute, è opportuno dare un giusto rilievo a quelle delle lavoratrici e dei soggetti più deboli (giovani, immigrati, disabili).

- **COME FAR RISPETTARE IL DIVIETO DI SOMMINISTRAZIONE E ASSUNZIONE?**

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.

- **QUALI SONO I CONTROLLI CHE DEVE ATTUARE L'AZIENDA?**

L'azienda, 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.



- **CON QUALI MODALITÀ I CONTROLLI ALCOLIMETRICI DEVONO ESSERE EFFETTUATI?**

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".

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.

- **IN COSA CONSISTONO GLI ACCERTAMENTI SANITARI PREVENTIVI E 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.

IL LAVORATORE

- **CHI PUÒ EFFETTUARE I CONTROLLI ALCOLIMETRICI?**

I controlli possono essere effettuati sia dal medico competente sia dai medici del lavoro della ASL competente per territorio, di iniziativa o in collaborazione con i medici competenti. A seguito dell'effettuazione dell'accertamento sarà rilasciato al lavoratore un referto con il risultato dell'accertamento.

In caso di positività al test eseguito, al datore di lavoro/dirigente/preposto dovrà essere comunicata la proposta di sospensione temporanea del lavoratore dalla mansione a rischio. Qualora i test siano eseguiti dai Servizi delle ASL, tale comunicazione è inviata anche al medico competente, per la successiva annotazione in cartella.

- **COSA SUCCEDDE SE IL LAVORATORE RIFIUTA 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.

- **QUALI SONO LE CONSEGUENZE DELLA POSITIVITÀ AL TEST ALCOLIMETRICO?**

Un'eventuale positività al test alcolimetrico comporta un allontanamento dalla mansione a rischio per quel giorno o per il tempo necessario allo smaltimento del livello alcolemico misurato.

L'art.15 della Legge 125/01 prevede, per il lavoratore che trasgredisce, cioè con il test positivo, una sanzione amministrativa da 516 a 2582 euro. Inoltre sono possibili provvedimenti disciplinari previsti dal contratto di lavoro nonché eventuali contestazioni penali punibili con arresto fino ad un mese o ammenda da 200 a 600 euro per la violazione dell'art. 20 c.2 lett. b del D.Lgs.81/08.

La positività al test andrà annotata nella cartella sanitaria e di rischio da parte del medico competente; il datore di lavoro potrà intensificare la frequenza dei controlli per il lavoratore risultato positivo. Reiterate positività di un lavoratore al test alcolimetrico correlate ad alterazioni cliniche evidenziate dal medico competente potranno comportare l'invio al SER.T. (Servizio territoriale dipendenze) per un percorso di diagnosi ed eventuale cura. L'accesso ai programmi terapeutici e di riabilitazione per i lavoratori affetti da patologie alcol correlate dà diritto alla conservazione del posto per tre anni con aspettativa non retribuita (art. 124 DPR 309/90).

- **QUANDO IL MEDICO COMPETENTE ESPRIME IL GIUDIZIO DI IDONEITÀ ALLA MANSIONE SPECIFICA?**

Il medico competente esprime il giudizio di idoneità alla mansione specifica a seguito delle visite mediche di sorveglianza sanitaria, durante le quali per le attività a rischio sono eseguiti anche accertamenti mirati ad individuare possibili situazioni di alcol dipendenza.

Nel caso di positività degli accertamenti, il lavoratore, dichiarato temporaneamente non idoneo alla mansione ad elevato rischio, può essere inviato al Ser.T per accertare lo stato di alcol dipendenza.

Qualora non fosse possibile ricollocarlo in altra mansione, il lavoratore potrà incorrere anche nel rischio di licenziamento, a meno che non si sottoponga ad un programma terapeutico e di riabilitazione che dà diritto alla conservazione del posto per tre anni con aspettativa non retribuita.

- **IL LAVORATORE PUÒ RICORRERE AVVERSO 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.

- **IN COSA CONSISTE L'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;
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

- **A CHI PUÒ RIVOLGERSI IL LAVORATORE CHE HA PROBLEMI LEGATI ALL'USO DI ALCOL?**

In ogni ASL, generalmente nell'ambito dei Ser.T., vi sono dei Centri di alcolgia (vedi elenco allegato), a cui ci si può rivolgere, mantenendo anche l'anonimato. Ci si può rivolgere anche ad associazioni, cosiddette di Auto-Aiuto, quali i "Club Alcolisti in Trattamento" o gli "Alcolisti Anonimi".

IL PREPOSTO ED IL RAPPRESENTANTE DEI LAVORATORI PER LA SICUREZZA

- **QUALI SONO I COMPITI DEI PREPOSTI?**

I preposti devono essere formati sulle norme riguardanti il divieto di somministrazione ed assunzione di alcol e sulla relativa policy aziendale, comprendenti le procedure aziendali.

I preposti devono vigilare sull'osservanza delle disposizioni aziendali da parte degli altri lavoratori.

Il loro ruolo di garanzia sull'attuazione delle misure di tutela messe in atto dall'azienda deve essere chiaramente indicato e riconosciuto dall'azienda; gli altri lavoratori devono esserne informati.

Devono vigilare sul rispetto del divieto di assunzione di alcolici nei luoghi di lavoro ed essere formati sulle procedure da seguire nei casi che se ne discostano (come e a chi riferire; quali provvedimenti prendere, etc.). E' opportuno che tali procedure siano il più possibile condivise e note anche agli altri lavoratori: ciò può agevolare i compiti dei preposti, il cui fine principale è la sicurezza collettiva.

Quando sussistano elementi che facciano pensare ad un possibile consumo di alcol in forma acuta (ragionevole dubbio) i preposti devono segnalarlo in via cautelativa e riservata, al datore di lavoro o al dirigente.

I preposti sono compresi fra le figure aziendali che possono provvedere all'immediato allontanamento del lavoratore dalla mansione a rischio.

- **QUALE CONTRIBUTO POSSONO DARE GLI RLS?**

RLS e RLST partecipano alla definizione della policy aziendale con la stesura a priori della procedura e dell'eventuale regolamento aziendale in cui sono previste le modalità con le quali il lavoratore deve essere sottoposto a controlli alcolimetrici ed i provvedimenti da assumere in caso di positività.

Centri e Servizi Alcolologici della Regione Lazio

AZIENDA POLICLINICO UMBERTO I

CRARL - Centro di Riferimento Alcolologico Regione Lazio

Responsabile: Prof. Mauro Ceccanti

Centro di Riferimento Alcolologico Regione Lazio	Viale dell'Università, 37	Roma	Numero Verde 800046655 dal lun al ven: ore 9-13 Ambulatorio 0649972093 dal lun al ven: ore 10-13	Sito www.crarl.it e-mail info@ccrarl.it
--	---------------------------	------	---	--

ASL RM A

Ser.T I Distretto	Via dei Riari, 48	Roma	06 77305912 - 06 77305905
Ser.T II e III Distretto	Via dei Frentani, 6	Roma	06 4940538
Ser.T IV Distretto	Largo Rovani, 5	Roma	06 77304825

ASL RM B

Ser.T - Distretto 1	Via Teodorico, 61	Roma	06 4143.6151
Ser.T - Distretto 2	Via dei Platani, 84	Roma	06 4143.5872
Ser.T - Distretto 3	Via Casilina, 1368	Roma	06 4143.6181
Ser.T - Distretto 4	Via dei Sestili, 7	Roma	06 763791
Ser.T presso Carcere di Rebibbia	Via Bartolo Longo, 82	Roma	

ASL RM C

Ser.T Comune di Roma Capitale	Via Casilina, 397	Roma	06 51006296
Ser.T Comune di Roma Capitale	Piazza S. Giovanni in Laterano, 68	Roma	06 51008700
Ser.T Comune di Roma Capitale	Via Appia Antica 220	Roma	06 51008330

Ser.T Comune di Roma Capitale	Piazzale dell'Umanesimo 10, Osp. S. Eugenio	Roma	06 51002455
-------------------------------	--	------	-------------

ASL RM D

Ser.T Comune di Roma Capitale	Via Tagaste 2, Ostia	Roma	06 56483312
Ser.T Comune di Roma Capitale	Via Giacomo Folchi, 7	Roma	06 55300284/287
AUSL Comune di Roma Capitale	Via Pascarella, 7	Roma	06 56486325

ASL RM E

Accoglienza, inquadramento psico - sociale, attività riabilitative, reinserimento	Via Forno, 12	Roma	06683530/9	
Ser.T Comune di Roma Capitale	Via di Val Cannuta, 206	Roma	06 68353246	
Ser.T Comune di Roma Capitale	Piazza S. Maria della Pietà 5, Padiglione 23	Roma	06 68352909	www.asl-rme.it sert.mun19-20@asl-rme.it
AUSL Comune di Roma Capitale	Borgo S. Spirito 3,	Roma	06 68801432	

ASL RM F

ASL Sede Centrale	Via delle Terme di Traiano 39,	Civitavecchia	0766 5911 centr.
Ser.T RM/F	Via Mario Villotti, snc	Civitavecchia	0766 591429
Ser.T RM/F	Via della Costa, 2	Bracciano	06 99890213
Ser. T RM/F	Via Tiberina Km 15,500 c/o Poliambulatorio	Capena	06 90388960

ASL RM G

Ser.T- anche per alcolisti	Via Tiburtina 156 c/o Nuove Cartiere	Tivoli	0774533521 oppure 0774 3161 sert.tivoli@aslmag.it
Ser.T - anche per alcolisti	via Porta S. Martino 36	Palestrina	06 9538874
Ser.T - anche per alcolisti	Largo Mazzini 5	Subiaco	0774 824125
Ser.T - anche per alcolisti	Via Faravelli	Monterotondo	06 90075825
Ser.T -rinviano ad altra struttura	Via Giotto 40	Colleferro	06 97223545

ASL RM H

AUSL	Borgo Garibaldi 12,	Albano Laziale	06 51683610	tparisi@regione.lazio.it
Ser.T - anche per alcolisti	Viale del Lavoro, 71	Ciampino	0679321549	
Ser.T - anche per alcolisti	Via Gregoriana, 27	Frascati	0694044240	
Ser.T - anche per alcolisti	Via dell'Ospedale Vecchio, 2	Genzano di Roma	06 93273777	
Ser.T - anche per alcolisti	Viale Roma, 122 - (Via Orti Ginnetti, 55)	Velletri	06.9641200	alcologiavelletri@libero.it
Ser.T - anche per alcolisti	Via Casal di Claudia (Ospedale Anzio)	Nettuno	06 98791398	

ASL di FROSINONE

Ser.T Frosinone (Dipartimento 3 D) TD e AA	Via Armando Fabi snc	Frosinone	882210 0775882350	3d@asl.fr.it
Ser. T Ceccano	Via G. di Vittorio snc	Ceccano	0775 602494	
Ser.T Cassino	Via degli Eroi, 39	Cassino	0776 311613	d3d.cassino@libero.it
Ser.T Sora	Via Regina Elena snc	Sora	0776 0775 821895- 24	

ASL di LATINA

Ser.T Latina	Via Canova c/o Ospedale S.M.Goretti (oppure Via G. Reni)	Latina	0773 6553018	sertlatina@virgilio.it
Ser.T Terracina	Via Fratelli Bandiera snc	Latina	0773 708210	aslter@libero.it
Ser.T Priverno	Via Torretta Rocchigiana, 1	Latina	0773 910818 0773910815	
Ser.T Aprilia	Via Giustiniano snc	Aprilia	06 928634053	
Ser.T Formia	Via Appia Sud c/o Ospedale ASL distretto Formia Gaeta	Latina	0771 779393	aslfor.serv-sociali@tiscali.it

ASL di RIETI

Ser.T Poggio Mirteto	Via Finocchietto snc	Poggio Mirteto	0765 448247	
Ser.T Rieti	Via Salaria per Roma 36	Rieti	0746 278922	a.giuliani@asl.rieti.it f.margaritelli@asl.rieti.it

ASL di VITERBO

Ser.T Viterbo	Via dell'Ospedale	Viterbo	0761 226758	
Ser.T Civitacastellana	Via Santi Martiri M. e G. 10	Civitacastellana	0761/592209	
Ser.T Tarquinia	Via Igea 1	Tarquinia	0766/846315	sertvt2@asl.vt.it

APPENDICE

Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative 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, n. 125.

Intesa ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. (Repertorio atti n. 2540). (GU n. 75 del 30-3-2006)

(omissis)

Art. 1.

Attività lavorative a rischio

1. 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, sono quelle individuate nell'allegato 1, che forma parte integrante della presente intesa.

2. In relazione alla peculiarità dei compiti istituzionali e delle esigenze connesse all'espletamento delle correlate mansioni, al personale delle Forze armate, delle Forze di polizia, degli altri Corpi armati e del Corpo nazionale dei vigili del fuoco, si applicano le disposizioni previste dai rispettivi ordinamenti in materia di idoneità fisica, psichica e attitudinale al servizio, per gli aspetti disciplinati dalla presente intesa.

(omissis)

Allegato I

ATTIVITÀ LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITÀ O LA SALUTE DEI TERZI.

1) attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

- a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 9 gennaio 1927, e successive modificazioni);
- b) conduzione di generatori di vapore (decreto ministeriale 1° marzo 1974);
- c) attività di fochino (art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, n. 302);
- d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (art. 101 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635);
- e) vendita di fitosanitari, (art. 23 del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, n. 290);

- f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e successive modifiche);
- g) manutenzione degli ascensori (decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 1999, n. 162);
- 2) dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti (art. 1 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334);
- 3) sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del decreto del Presidente della Repubblica 27 aprile 1955, n. 547;
- 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;
- 6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;
- 7) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;
- 8) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto: a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;
- b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario;
- c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di carriera e di mensa;
- d) personale navigante delle acque interne;
- e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri;
- f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;
- g) personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;
- h) responsabili dei fari;
- i) piloti d'aeromobile;
- l) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;

- m) personale certificato dal registro aeronautico italiano;
- n) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;
- o) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;
- p) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;
- 9) addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;
- 10) lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;
- 11) capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione;
- 12) tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;
- 13) operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;
- 14) tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

RIFERIMENTI BIBLIOGRAFICI

- 1) Ministero della Salute - CCM Piano Nazionale Alcol e Salute (2007)
- 2) Legge 30 marzo 2001, N. 125 “Legge quadro in materia di alcol e problemi alcolcorrelati” G.U. n. 90 del 18-04-2001.
- 3) Conferenza permanente per i rapporti tra lo stato le regioni e le province autonome di Trento e Bolzano. “Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative 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’art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125 “ G.U. 75 del 30.3.2006
- 4) Decreto legislativo 9 aprile 2008, n. 81 “Attuazione dell’articolo 1 della legge 3 agosto 2007, n. 123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro” G.U. n. 101 del 30 aprile 2008 - Supplemento Ordinario n. 108
- 5) Legge 29 luglio 2010, n. 120 Disposizioni in materia di sicurezza stradale. GU n. 175 del 29 luglio 2010 - Suppl. Ordinario n. 171.
- 6) World Health Organization. Strategies to reduce the harmful use of alcohol: draft global strategy (2010)
- 7) World Health Organization Department of Mental Health and Substance Abuse. Global Status Report on Alcohol. http://www.who.int/substance_abuse/publications/global_status_report_2004_overview.pdf (2004)