



1	INTRODUZIONE	2
2	SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE	2
3	RIFERIMENTI	2
4	DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI	3
5	PROTOCOLLO	3
5.1	OGGETTO E FINALITA'	3
5.2	COMPITI DEL DATORE DI LAVORO	3
5.3	COMPITI DEL MEDICO COMPETENTE	4
5.4	CENTRO DI CONSULENZA ALCOLOGICA (CCA) AZIENDALE	4
5.5	DIVIETO DI ASSUNZIONE DI ALCOL - PROIBIZIONE DI VENDITA E SOMMINISTRAZIONE DI ALCOLICI	5
5.6	VALUTAZIONE ALCOLEMICA	6
5.7	POSITIVITA' AL TEST CON ETILOMETRO O RIFIUTO DEL TEST	6
5.8	LAVORATORE SOSPETTO DI ALCOLDIPENDENZA	7
5.9	LAVORATORE ALCOLDIPENDENTE	7
5.10	TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI	7

Gruppo di redazione: Enrico Masotti (Staff Direzione Aziendale); Vincenzo Cupelli (Direttore Medicina del lavoro)

	NOME	FUNZIONE	DATA	FIRMA
REDAZIONE	Valentino Patussi	Resp. Centro Alcolologico	23/10/2014	
VERIFICA	Aurelio Pellirone	UO Accreditamento Qualità e Risk Management	23/10/2014	
APPROVAZIONE	Maria Teresa Mechi	Direttore Sanitario	23/10/2014	



1 INTRODUZIONE

Il presente documento costituisce una sintesi del "Regolamento per la Tutela della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori e di Terzi In AOUC rispetto al consumo di alcol ai sensi dell'art. 15 - Legge 125/2001", approvato con Provv. D.G. n°285 del 28.04.2014 come atto di politica aziendale in materia di salute e sicurezza sui luoghi di lavoro nonché di prevenzione delle malattie ed affermazione di corretti stili di vita.

2 SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE

Il protocollo ha lo scopo di definire le responsabilità e le modalità di attuazione del divieto di consumo, introduzione, somministrazione e vendita di alcol all'interno del Campus di Careggi quali strumenti per il raggiungimento degli obiettivi di politica aziendale di cui al punto 1.

È applicato dai soggetti individuati nell'articolato ed è obbligatorio per tutti i lavoratori, intendendosi con tale termine sia i dipendenti aziendali sia i soggetti che, a vario titolo (in via esemplificativa specializzandi, collaboratori a contratto, assegnisti di ricerca, liberi professionisti, consulenti, borsisti, stagisti, servizio civile etc) prestano le loro attività all'interno del comprensorio di Careggi.

3 RIFERIMENTI

- Legge 30.3.2001 n. 125 "Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati"
- Documento di Intesa Conferenza Stato Regioni del 16 marzo 2006 "Attività lavorative ad elevato rischio infortuni";
- Delibera GRT n° 624/2007 indicante le procedure per la costituzione dei CCA (Centri Consulenza Alcolologica)
- D. Lgs. 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"
- Documento del maggio 2012 elaborato dal Gruppo di Coordinamento Tecnico Interregionale Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro
- Delibera GRT n° 1065 del 09/12/2013 "Linee di indirizzo per gli accertamenti sanitari di assenza di alcol dipendenza in lavoratori addetti a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi"
- CCNL 06/05/2010 Area Dirigenza Medico-Veterinaria integrativo del CCNL 17/10/2008, art. 8 e s.m.i.
- CCNL 06/05/2010 Area Dirigenza SPTA integrativo del CCNL 17/10/2008, art. 8 e s.m.i.
- CCNL 19/04/2004 Comparto, art. 13 e s.m.i.
- AOUC, Regolamento per i procedimenti disciplinari relativi al personale delle Aree della Dirigenza Medico-Veterinaria e SPTA
- Provv. D.G. n°285 del 28.04.2014 Regolamento per la Tutela della Sicurezza e della Salute dei Lavoratori e di Terzi In AOUC rispetto al consumo di alcol ai sensi Dell'art. 15 - Legge 125/2001 e procedura operativa.



4 DEFINIZIONI E ABBREVIAZIONI

- AOUC:** Azienda Ospedaliero-Universitaria Careggi
CART - Centro Alcolologico Regionale Toscano -
CCA: Centro di Consulenza Alcolologica
MC: Medico Competente
MMG: Medico di Medicina Generale
SSN: Servizio Sanitario Nazionale
UPD: Ufficio Procedimenti Disciplinari

5 PROTOCOLLO

5.1 OGGETTO E FINALITA'

- a) Il presente documento ha le seguenti finalità:
- Applicare il divieto di somministrazione e vendita di bevande alcoliche o superalcoliche in tutto il comprensorio di Careggi ;
 - Stabilire il divieto di assunzione di alcol per tutti i lavoratori all'interno del comprensorio di Careggi ;
 - Consentire ai Medici Competenti (MC) l'applicazione uniforme e condivisa delle procedure per la valutazione del rispetto del divieto di assunzione di alcol per tutti i lavoratori.
- b) Ai fini del presente atto e fatta salva la disciplina in materia di Salute e Sicurezza sui luoghi di lavoro, col termine lavoratori si intendono sia i dipendenti aziendali sia i soggetti che, a vario titolo (in via esemplificativa specializzandi, collaboratori a contratto, assegnisti di ricerca, liberi professionisti, consulenti, borsisti, stagisti, servizio civile etc) prestano le loro attività all'interno del comprensorio di Careggi.
- c) Ai soli fini informativi è considerata bevanda alcolica ogni prodotto contenente alcol etilico in misura > al 1,2%, bevanda superalcolica ogni prodotto contenente alcol etilico in misura > al 21%.
- d) Si ricorda che alcuni farmaci\parafarmaci contengono alcol e che conseguentemente si dovrà porre attenzione alla loro assunzione\consumo. In caso di controllo eventuali terapie con tali prodotti dovranno essere oggetto di dichiarazione e certificazione medica. Si ricorda che anche alcuni alimenti contengono alcol.

5.2 COMPITI DEL DATORE DI LAVORO

- a) Il Direttore Generale, quale datore di lavoro, col supporto delle strutture professionali a ciò deputate, provvede:
- alla valutazione e gestione del rischio legato all'assunzione di alcol attraverso le seguenti modalità di controllo:
 - random
 - valutazioni anonime in gruppi selezionati a fini epidemiologici



- valutazione aree maggiormente a rischio
- valutazioni in alcune fasce orarie (postprandiale e notturno)
- all'elaborazione di proposte, di programmi ed azioni di promozione della salute nell'ambito delle attività di informazione e formazione con il coinvolgimento del Centro Alcolologico Regionale Toscano e il Centro di Alcologia avente sede presso l'AOUC, in ottemperanza ai contenuti espressi dalla vigente normativa.
- b) L'Azienda provvede a fornire idonea informazione sui rischi per la salute e la performance derivanti dal consumo di alcol a tutti i soggetti di cui al precedente articolo.
- c) L'Azienda è tenuta ad informare i lavoratori che l'assicurazione INAIL non copre i lavoratori infortunati nei quali venga riscontrato un tasso di alcolemia positivo e che l'INAIL stesso ha facoltà di rivalersi sul lavoratore nei casi in cui siano stati provocati danni a terzi e cose.

5.3 COMPITI DEL MEDICO COMPETENTE

- a) Il MC predisporre, per l'approvazione da parte della Direzione Aziendale, il Protocollo per la Sorveglianza Sanitaria ai sensi dell'art. 41 comma 4 D.Lgs n° 81/2008 per le problematiche alcol correlate.
- b) Il MC svolge altresì le seguenti funzioni:
 - promozione della salute individuale attraverso attività di informazione sui rischi, accertamenti mirati, counseling specifico ed osservazione temporanea nonché invio ai servizi specialistici.
 - valutazione della alcolemia tramite etilometro.

5.4 CENTRO DI CONSULENZA ALCOLOGICA (CCA) AZIENDALE

- a) E' presente, all'interno di Careggi, un servizio ambulatoriale alcolologico denominato Centro Consulenza Alcolologica – CCA - in cui operano specialisti con specifiche competenze alcolologiche.
- b) Il CCA effettua:
 - valutazione sanitaria di 2° livello e relative certificazioni alcolologiche in ambito lavorativo previste dalla regolamentazione nazionale e regionale.
 - consulenze alle Commissioni Mediche Locali per l'accertamento dell'idoneità alla guida di autoveicoli in soggetti che hanno violato l'art 186 del Nuovo Codice della Strada
 - Gruppi informativi sull'alcol rivolti ai conducenti di veicoli fermati per violazione dell'art. 186 del Nuovo Codice della Strada e già aperti anche ai lavoratori in nuova valutazione sanitaria di 2° livello
 - Invio presso il centro di Alcologia dell'AOUC per un percorso di trattamento in caso di alcoldipendenza
- c) Completato l'iter diagnostico per le valutazioni di 2° livello il medico del CCA effettua una relazione in cui certifica se i criteri diagnostici ICD-10 per dipendenza da alcol risultino o meno soddisfatti e la invia al MC con modalità atte a garantire la ricezione e la riservatezza dell'informazione.
- d) La certificazione del CCA che attesta che i criteri diagnostici ICD-10 per dipendenza da alcol risultano soddisfatti comporta la non idoneità lavorativa alla mansione e l'invio del lavoratore



all'Equipe Alcolologica per un percorso di trattamento.

5.5 DIVIETO DI ASSUNZIONE DI ALCOL - PROIBIZIONE DI VENDITA E SOMMINISTRAZIONE DI ALCOLICI

- a) Nell'ottica di tutelare la salute ed il benessere dei lavoratori e dei cittadini che usufruiscono delle prestazioni assistenziali dell'AOUC, l'Azienda stabilisce che sussiste, a carico dei lavoratori (nel significato sopra visto), il divieto di assunzione di alcol durante l'attività lavorativa e nelle ore precedenti (alcolemia pari a 0 g/l)
- b) A tale scopo l'Azienda proibisce, ai sensi dell'art. 15 della legge n° 125/2001, l'introduzione, la vendita e somministrazione di alcolici all'interno della struttura ospedaliera Careggi.
- c) Il divieto di introduzione, vendita e somministrazione è portato a conoscenza degli esercizi commerciali interessati con espressa disposizione notificata ed è inserito all'interno della documentazione di gara nel caso di affidamento dei servizi di ristorazione.
- d) Tale divieto comprende anche le macchine di distribuzione automatica di bevande installate nella struttura ospedaliera e riguarda ogni tipo di evento organizzato all'interno di Careggi, nessuno escluso.
- e) I divieti di cui al presente articolo sono portati a conoscenza dei lavoratori con ogni mezzo utile ed idoneo a diffondere l'informazione, attraverso le attività formative aziendali, nell'ambito delle riunioni di struttura e per mezzo dei rispettivi responsabili,
- f) Il divieto sarà reso visibile anche attraverso apposita cartellonistica collocata all'interno del campus di Careggi.
- g) Nel caso di lavoratori neoassunti il presente divieto è portato loro a conoscenza in sede di primo inserimento in Azienda ed in occasione della prevista formazione sulle tematiche della sicurezza sui luoghi di lavoro.
- h) Il divieto di assunzione è valido anche per i lavoratori reperibili.
- i) In particolare i lavoratori devono attenersi ai seguenti principi:
 - la loro alcolemia deve avere un valore pari a zero ((alcolemia pari a 0 g/l)
 - è fatto assoluto divieto di presentarsi sul posto di lavoro sotto l'effetto di alcol;
 - sussiste l'obbligo di sottoporsi ai controlli ed il rifiuto ingiustificato ad effettuarli è equiparato, dal solo punto di vista dell'inosservanza dell'obbligo imposto col presente regolamento, a valutazione positiva;
- j) Nel caso di lavoratori non in rapporto di dipendenza, l'Azienda si riserva la facoltà di richiedere loro di sottoporsi, con le stesse modalità e garanzie previste per i dipendenti, alle attività di verifica e controllo sull'uso di alcol. Tale facoltà viene regolamentata nell'atto di attribuzione o attivazione del rapporto di collaborazione. L'eventuale inadempimento, da parte di tale soggetti, alla normativa prevista per i lavoratori dipendenti dell'AOUC può determinare la risoluzione del rapporto di collaborazione.
- k) Ai fini dell'applicazione del divieto sono equiparati ai lavoratori gli appartenenti alle associazioni di volontariato e tutela operanti in Azienda



5.6 VALUTAZIONE ALCOLEMICA

- a) Il MC effettua la valutazione alcolemica con etilometro, con modalità definite e rese pubbliche.
Le modalità e la tempistica di esecuzione dei test prenderanno in considerazione sia le esigenze di lavoro che la possibilità di attuare controlli a sorpresa.
- b) Gli etilometri da utilizzare possono essere di due tipi:
 - “Omologati”: con sensore a raggi infrarossi
 - “Non omologati”: con sensore elettrochimico.
- c) Per entrambe le tipologie di etilometri deve essere stato riconosciuto il marchio “CE Medicale” in base alla Direttiva CEE 93/42 sui dispositivi medici (DDM 93/42).
- d) Il valore del test alcolemico risultante a cui fare riferimento dovrà essere pari a zero g di alcol per l di sangue.
- e) Tale limite, che è indice di un divieto di assunzione di sostanze alcoliche, dovrà tenere conto dei possibili limiti di tolleranza delle metodiche analitiche utilizzate e della produzione endogena di alcol.
- f) Nel caso di alcolemia positiva il test dovrà essere ripetuto una seconda volta con un intervallo di non oltre 10 minuti.

5.7 POSITIVITA' AL TEST CON ETILOMETRO O RIFIUTO DEL TEST

- a) Nel caso in cui un lavoratore dipendente si presenti in evidente stato di ebbrezza o vi sia il sospetto fondato di alcolemia positiva, il datore di lavoro stesso, il dirigente o il preposto, previa valutazione psicofisica dello stesso presso le strutture aziendali di competenza (Medicina del Lavoro, Centro Alcolologico e P.S.), sospendono immediatamente il lavoratore dallo svolgimento della propria attività;
- b) Il mancato rispetto del presente protocollo da parte dei lavoratori dipendenti, comparto e dirigenza, dà luogo a responsabilità disciplinare, nel rispetto dei principi di proporzionalità e gradualità della sanzione, per inosservanza delle disposizioni di servizio, inosservanza degli obblighi in materia di prevenzione infortuni e sicurezza sul lavoro ove non ne sia derivato danno o disservizio, violazione di doveri di comportamento da cui sia derivato disservizio ovvero danno o pericolo all'Azienda, agli utenti o terzi; il percorso di contestazione ed attivazione del procedimento disciplinare è quello definito dalle leggi vigenti e dalla regolamentazione aziendale in materia.
- c) Per i dipendenti universitari, che svolgono le loro funzioni presso l'AOUC Careggi, la competenza disciplinare rimane in capo all'Università degli Studi di Firenze; in caso di violazione delle norme del presente regolamento, l'AOUC provvederà a segnalare i comportamenti sanzionabili al Rettore dell'UNIFI.
- d) La reiterata inosservanza delle disposizioni contenute nel presente regolamento (recidiva), comporta una sanzione di maggiore gravità tra quelle previste dai codici disciplinari della Area Dirigenza Medico-Veterinaria, della Area Dirigenza SPTA e del Comparto.
- e) La struttura che accerti la positività al test (o il caso di rifiuto a sottoporvisi) deve, per gli eventuali provvedimenti di natura disciplinare, segnalare immediatamente il fatto al Dirigente titolare dell'azione disciplinare. La competenza all'esercizio dell'azione disciplinare è del Dirigente titolare dell'azione disciplinare qualora il comportamento posto in essere sia punibile con una sanzione fino



alla sospensione dal servizio con privazione della retribuzione fino a dieci giorni; per le sanzioni superiori è competente l'UPD.

- f) sussistendone i presupposti l'inosservanza del presente protocollo comporta l'applicazione delle sanzioni amministrative secondo la normativa vigente.
- g) E' fatta salva, nei casi previsti, l'applicabilità dell'art. 5 Legge n° 300/70 (Statuto dei Lavoratori)
- h) Ai lavoratori di cui al punto I dell'art. V si applica la disciplina prevista dall'atto di attribuzione o regolamentazione del rapporto di collaborazione - consulenza
- i) Nel caso in cui soggetti esterni introducano e/o consumino bevande alcoliche o si trovino in stato di ebbrezza, l'Azienda si riserva la facoltà di allontanare immediatamente la persona dal campus di Careggi anche facendo ricorso, in caso di necessità e pericolo, al posto fisso di Polizia.
- j) In caso di alcolemia positiva dovranno comunque essere adottate tutte le azioni necessarie a tutelare la salute e l'integrità del soggetto, anche attraverso il contatto con familiari e/o conoscenti.

5.8 LAVORATORE SOSPETTO DI ALCOLDIPENDENZA

- a) Nel caso di sospetto di alcoldipendenza il MC esprime un giudizio di temporanea non idoneità alla mansione ed attiva la valutazione di 2° livello presso il CCA
- b) Qualora la valutazione di 2° livello non confermi il sospetto, il lavoratore viene immediatamente reintegrato nella mansione.

5.9 LAVORATORE ALCOLDIPENDENTE

- a) La certificazione del CCA che attesta che i criteri diagnostici ICD-10 per dipendenza da alcol risultano soddisfatti comporta l'invio del lavoratore all'Equipe Alcolologica per un percorso di trattamento.
- b) In caso di certificata dipendenza da alcol in remissione, il MC esprime giudizio di idoneità alla mansione specifica per non oltre 3 mesi, con successiva rivalutazione del CCA, fino al raggiungimento della remissione completa protratta di 12 mesi. Se in tale periodo di 12 mesi vi è una ricaduta o non aderenza al programma, il CCA lo comunica in forma scritta al MC.
- c) Il lavoratore alcoldipendente, se assunto a tempo indeterminato, ha diritto alla conservazione del posto di lavoro, durante il trattamento di riabilitazione, per un periodo massimo di 3 anni.

5.10 TUTELA DELLA RISERVATEZZA DEI DATI PERSONALI

Il trattamento di dati personali correlato alle attività di cui al presente regolamento soddisfa le seguenti finalità di rilevante interesse pubblico:

- a) Instaurazione e gestione dei rapporti di lavoro dipendente di qualunque tipo, anche a tempo parziale o temporaneo, e di altre forme di impiego che non comportano la costituzione di un rapporto di lavoro subordinato, compreso adempimento di specifici obblighi o svolgimento di compiti previsti dalla normativa in materia di igiene e sicurezza sul lavoro (art.112 D.Lgs 196/2003)
- b) Applicazione della normativa in materia di igiene e sicurezza nei luoghi di lavoro e di sicurezza e salute della popolazione (art. 85, comma 1, lettera e) D.Lgs. 196/2003);



- c) I dati sono trattati, con garanzia della riservatezza degli interessati, nell'ambito della U.O. Amministrazione del personale e della Medicina del Lavoro e del CART nonché, eventualmente, dell'Ufficio procedimenti disciplinari, con possibile coinvolgimento delle UU.OO. giuridico-amministrative a supporto.