

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.

Adottato il 14/05/14 con provv. DG 285/2014

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

Costituiscono fonti normative del documento le seguenti:

1. **Legge 30.3.2001 n. 125** "*Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati*", 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.
2. **Documento di Intesa Conferenza Stato Regioni del 16 marzo 2006** "*Attività lavorative ad elevato rischio infortuni*" che individua, nel suo allegato1, tali attività;
3. **Delibera GRT n° 624/2007** indicante le procedure per la costituzione dei CCA (Centri Consulenza Alcolologica)
4. **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*" che prevede, tra 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 tra cui anche quelli aggiuntivi legati ai comportamenti dei lavoratori, quali il consumo di bevande alcoliche. Con le successive integrazioni apportate dal D. Lgs. 3 agosto 2009, n. 106, "Disposizioni integrative e correttive del decreto legislativo 9 aprile 2008, n.81, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" si è previsto che la sorveglianza sanitaria effettuata ai sensi dell'art.41 comma 4-bis dal medico competente sia anche finalizzata alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
5. **Documento del maggio 2012** elaborato dal Gruppo di Coordinamento Tecnico Interregionale Prevenzione, Igiene e Sicurezza nei Luoghi di Lavoro col quale vengono proposte indicazioni sia per l'elaborazione dell'accordo di cui all'art. 41, comma 4-bis del D. Lgs 9 aprile 2008, n. 81, relativo alle condizioni e modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza sia per l'applicazione omogenea della normativa ex art. 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125 (e Intesa Stato-Regioni e Province Autonome del 16 marzo 2006), fino al varo dell'Accordo previsto dall'art. 41, comma 4-bis del D. Lgs. 9 aprile 2008, n. 81.
6. **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*"
7. **CCNL 06/05/2010 Area Dirigenza Medico-Veterinaria** integrativo del CCNL 17/10/2008, art. 8 e s.m.i.
8. **CCNL 06/05/2010 Area Dirigenza SPTA** integrativo del CCNL 17/10/2008, art. 8 e s.m.i.
9. **CCNL 19/04/2004 Comparto**, art. 13 e s.m.i.
10. **AOUC**, Regolamento per i procedimenti disciplinari relativi al personale delle Aree della Dirigenza Medico-Veterinaria e SPTA

Articolo I. 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.

Articolo II. 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 Alcolologia 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.

Articolo III. COMPITI DEL MEDICO COMPETENTE

a) Il MC predispone, 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.

Articolo IV. CENTRO DI CONSULENZA ALCOLOGICA (CCA) AZIENDALE

a) E' presente, all'interno di Careggi, un servizio ambulatoriale alcologico denominato Centro Consulenza Alcolica - CCA - in cui operano specialisti con specifiche competenze alcologiche.

b) Il CCA effettua:

- valutazione sanitaria di 2° livello e relative certificazioni alcologiche 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 Alcolica per un percorso di trattamento.

Articolo V. - 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

Articolo VI. 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 Medica” 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.

Articolo VII. 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 Alcolico e P.S.), sospendono immediatamente il lavoratore dallo svolgimento della propria attività;

b) Il mancato rispetto del presente regolamento 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'AOU 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 regolamento 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.

Articolo VIII. 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 secondo il Protocollo sanitario allegato.

b) Qualora la valutazione di 2° livello non confermi il sospetto, il lavoratore viene immediatamente reintegrato nella mansione.

Articolo IX. 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.

Articolo X. 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 CAR nonché, eventualmente, dell'Ufficio procedimenti disciplinari, con possibile coinvolgimento delle UU.OO. giuridico-amministrative a supporto.
