

**DISPOSIZIONI IN ORDINE AL DIVIETO DI ASSUMERE BEVANDE ALCOLICHE E SUPERALCOLICHE A LAVORATORI ASSEGNATI A MANSIONI A RISCHIO**

**1. Ambito di applicazione**

Le presenti disposizioni si rivolgono ai collaboratori regionali, con qualsiasi tipologia di contratto di lavoro, che svolgono le attività lavorative, come sotto individuate, che comportano un elevato rischio di infortunio sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.

Resta fermo l'obbligo per tutti i lavoratori di astenersi dall'effettuare la propria prestazione lavorativa sotto l'effetto di bevande alcoliche, in modo tale da impedire o ostacolare il regolare svolgimento dell'attività lavorativa.

E' fatto divieto assoluto di assunzione, durante la prestazione lavorativa, di bevande alcoliche e superalcoliche, nonché di effettuare la propria prestazione sotto l'effetto delle medesime, ai lavoratori che svolgono le seguenti attività lavorative a rischio, di seguito individuate e correlate a quelle elencate nell'all. I dell'Intesa tra Stato, Regioni e Province Autonome del 16.3.2006, n. 2540:

- A.** mansioni che prevedono la guida di macchine di movimentazione merci (guida di carrelli elevatori);
- B.** mansioni che vengono espletate dal collaboratore regionale attraverso per cui è richiesta la patente di tipo B, C, D, E - (ad esempio: tecnici e tecnici di vigilanza dei Servizi Tecnici di Bacino, verificatori, autisti, ecc.. che utilizzano l'auto in modo sistematico quale mezzo necessario per l'espletamento dell'attività lavorativa); l'utilizzo non saltuario di mezzi di trasporto
- C.** mansioni che prevedono lavori in quota oltre i 2,0 m di altezza (i tecnici che svolgono attività nei cantieri e i tecnici di vigilanza);
- D.** mansioni relative ai comparti dell'edilizia e delle costruzioni (ad esempio: coordinatori per la sicurezza nei cantieri in fase di esecuzione dei lavori);

Si precisa che si intende per "bevanda alcolica", ai sensi dell'art.1 della L. 125/2001, ogni prodotto contenente alcol alimentare con gradazione superiore a 1,2 gradi di alcol e per "bevanda superalcolica" ogni prodotto con gradazione superiore al 21 per cento di alcol in volume.

**2. Ricognizione interna**

Il datore di lavoro effettua, attraverso l'Area Prevenzione e Protezione e i referenti per la sicurezza, una adeguata ricognizione presso i "dirigenti", ai sensi del D. Lgs. n. 81/2008 e della delibera di Giunta regionale n. 2353/2009, delle strutture regionali, per individuare i lavoratori che rientrano nelle categorie a rischio, come elencate all'art.1.

I "dirigenti" medesimi sono tenuti inoltre, sotto la loro responsabilità, successivamente a questa prima ricognizione, a trasmettere tempestivamente le variazioni intervenute, anche a seguito di nuove assunzioni, cessazioni dal servizio, cambiamento di mansioni e simili.

### **3. Processo di informazione e formazione**

Viene garantita adeguata divulgazione del presente atto ai dipendenti, anche mediante la pubblicazione sul sito web istituzionale dell'Ente.

L'Amministrazione avvia un idoneo percorso informativo, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss. mm., rivolto ai lavoratori rientranti nelle specifiche categorie a rischio, prima della loro sottoposizione a sorveglianza sanitaria.

L'Amministrazione inoltre organizza un percorso formativo, ai sensi dell'art. 37 del D. Lgs. n. 81/2008 e ss. mm., per favorire l'acquisizione di conoscenze approfondite, utili alla comprensione delle conseguenze derivanti dal consumo e dall'abuso di sostanze alcoliche, nonché di competenze adeguate al fine di adottare stili comportamentali idonei a garantire la salute e la sicurezza per se stessi e i terzi.

### **4. Sorveglianza sanitaria**

Dopo il percorso informativo citato all'art. 3, il datore di lavoro segnala al medico competente i nominativi dei lavoratori rientranti nelle categorie a rischio di cui all'art.1 per i controlli sanitari.

Il medico competente, ai sensi dell'art. 41, comma 4, del Decreto legislativo 81/2008 in occasione delle visite di sorveglianza sanitaria richiamate nel medesimo comma, verifica l'assenza di condizioni di alcol dipendenza, secondo lo specifico "Protocollo sanitario" che sarà cura del medesimo specialista definire.

Le procedure verranno espletate in modo tale da assicurare la privacy, il rispetto e la dignità della persona sottoposta ad accertamento e non rappresenteranno, in alcun modo, strumenti persecutori lesivi della libertà individuale o tesi ad allontanare arbitrariamente la persona dalla sua attività lavorativa.

I lavoratori a tempo indeterminato affetti da patologie alcolcorrelate, che accedono a programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio

assistenziali hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per l'intero periodo del trattamento riabilitativo, ai sensi e per gli effetti dell'art. 124 del decreto del Presidente della Repubblica 3 ottobre 1990 n. 309, e successive modificazioni e dell'art. 15 comma 3 della L. 30 marzo 2001, n. 125.

## **5. Responsabilità e sanzioni**

I "dirigenti" e "preposti", ai sensi della delibera di Giunta regionale n. 2353/2009, che constatino in un lavoratore, adibito a una attività a rischio secondo l'art.1, un modo d'agire o alcuni sintomi fisici indicativi di uno stato alterato per abuso di bevande alcoliche hanno l'obbligo, ognuno per le proprie competenze, di inibirgli di continuare a svolgere le mansioni a rischio al fine di tutelare la salute e la sicurezza del lavoratore stesso e dei terzi.

I lavoratori, ai sensi dell'art. 20 del D.Lgs. n. 81/2008, hanno l'obbligo di osservare le disposizioni e le istruzioni loro impartite, oltre che dal datore di lavoro, anche da dirigenti e preposti ai fini della sicurezza e salute individuale e collettiva e di sottoporsi ai controlli sanitari disposti dal Medico competente.

L'inosservanza degli obblighi previsti dal presente atto e dalla normativa vigente, costituisce inadempimento contrattuale e violazione del dovere di diligenza di cui all' art. 2104 c.c.; tale violazione determina, a parte le responsabilità penali e amministrative previste dalla legge, la conseguente applicazione delle sanzioni disciplinari espressamente previste dal Codice disciplinare inserito nei vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro per violazione degli obblighi previsti in materia di prevenzione degli infortuni o di sicurezza del lavoro.

## **6. Disposizione di rinvio**

Per quanto non esplicitamente previsto dal presente atto si fa riferimento alla normativa vigente, e in particolare:

- all'art. 41 del 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", e successive modifiche;

- all'art. 15 della Legge 30 marzo 2001, n. 125 "Legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati".