REGOLAMENTO AZIENDALE SUL DIVIETO DI ASSUNZIONE E SOMMINISTRAZIONE DI BEVANDE ALCOLICHE NEI LUOGHI DI LAVORO

PREMESSO CHE la promozione della salute nei luoghi di lavoro si attua attraverso un'attenta valutazione di tutti i rischi per la salute e la sicurezza; una costante attività di prevenzione dei rischi che tenga conto, nell'insieme, delle condizioni ambientali, tecniche e organizzative del lavoro, ma anche con l'adozione di stili di vita sani a prevenzione dei rischi connessi con l'attività lavorativa;

VISTI:

- l'art.15, comma 1, della legge 30 marzo 2001, n.125 "Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati", che ha introdotto il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche nella attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro, con la possibilità di effettuare controlli alcolimetrici ai lavoratori;
- il Provvedimento 16/3/2006 della "Conferenza Stato Regioni" che ha individuato, all'Allegato 1, le attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi (di cui all'art. 15 della Legge 125/2001) e in particolare:
  - allegato 1 – punto 4): mansioni sanitarie svolte in qualità di medico preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario,
  - allegato 1 – punto 8): addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E;

RICORDATO CHE la sorveglianza sanitaria dei lavoratori esposti a rischi per mansione, come prevista ai sensi dell'art.41 del D.Lgs. n.81/2008, è altresì finalizzata alla verifica dell'assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti;

Tutto ciò premesso ASP Terre d'Argine ha stabilito le seguenti regole comportamentali

ARTICOLO 1 - NORMA GENERALE

E' vietato, a tutte le categorie di lavoratori di qualsiasi profilo professionale, introdurre, assumere e somministrare a colleghi bevande alcoliche durante l'orario lavorativo e nelle ore immediatamente precedenti l'attività lavorativa, al fine di non compromettere la sicurezza propria e dei colleghi, l'incolumità o la salute dei terzi.

ARTICOLO 2 - CONTROLLI SANITARI E ALCOLIMETRICI

I lavoratori che svolgono le attività previste ai punti 4 e 8 dell'Intesa Stato-Regioni del 16/03/2006 (Medici, infermieri, OSS, addetti alla guida di veicoli stradali) possono essere sottoposti a controlli alcolimetrici da parte del medico competente o dai medici del lavoro del Servizio Prevenzione Sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza dell'A.USL di Modena.

ARTICOLO 3 - VIGILANZA SUL RISPETTO DEL DIVIETO

Il preposto (RAA – Coordinatore – Responsabile di Area) che rilevi segni di inosservanza di quanto stabilito all'art.1 deve portarne a conoscenza la Direzione che provvederà a chiedere l'intervento del medico competente, o dei medici del lavoro del Servizio Prevenzione Sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza dell'A.USL di Modena, per gli accertamenti del caso, in attesa dei quali il dipendente o collaboratore interessato verrà sospeso dall'attività lavorativa assegnata al fine di tutelare la salute e la sicurezza propria, dei colleghi e degli utenti.

ARTICOLO 4 - SANZIONI

Per i lavoratori che svolgono le attività previste ai punti 4 e 8 dell'Intesa Stato-Regioni del 16/03/2006 (Medici, infermieri, OSS, addetti alla guida di veicoli stradali) che contravvengono a quanto disposto dall'art.1 è prevista, ai sensi della Legge 125/2001, una sanzione amministrativa da € 516 a € 2.582.
Il rifiuto ingiustificato da parte dei predetti lavoratori di sottoporsi al controllo sanitario di cui all'art.2 può configurarsi quale violazione dell'art.20, comma 2, lett.i) del D.Lgs.n.81/2008, e comportare di conseguenza l'applicazione della sanzione prevista dall'art.59 dello stesso decreto (arresto fino ad un mese e ammenda da € 200 ad € 600).
In ogni caso l'inosservanza del presente regolamento, da parte di qualsiasi lavoratore, costituisce inadempimento contrattuale con la conseguente applicazione, in esito a regolare procedimento disciplinare, delle sanzioni disciplinari previste dal CCNL vigente, secondo il principio di proporzionalità.