



Informazione dei lavoratori ai sensi dell'art.36 D.Lgs. 81/08 e s.m.i.

SCHEMA: DIVIETO DI ASSUNZIONE DI BEVANDE ALCOLICHE

L'allegato 1 al provvedimento del 16 marzo 2006 della conferenza stato-regioni individua l'attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado fra quelle che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi.

Ai sensi dell'art. 15 della Legge 125/01 è quindi fatto divieto al personale docente di assunzione di bevande alcoliche e superalcoliche in orario di servizio.

Il D.Lgs. 81/08 e s.m.i. precisa all'art.41 comma 4, che "la sorveglianza sanitaria è altresì finalizzata ad escludere [...] l'alcol dipendenza [...] nei casi e alle condizioni previste dalla Norma".

La Deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2012, n. 21-4814, formalizza le misure di prevenzione che il Datore di Lavoro deve provvedere ad applicare, tra cui:

- informazione dei lavoratori sul divieto di assumere alcolici prima di iniziare l'attività lavorativa a rischio
- divieto di somministrare o assumere bevande alcoliche negli ambienti e nelle attività di lavoro,
- sorveglianza sanitaria finalizzata ad escludere eventuali condizioni di alcol dipendenza e alla verifica del rispetto del divieto di assunzione di bevande alcoliche

Con riferimento a quanto disposto dalla legislazione vigente si informa che, per gli insegnanti di ogni ordine e grado:

- è fatto divieto di detenere e/o assumere all'interno dei luoghi di lavoro bevande alcoliche e superalcoliche.
- il tasso alcolemico durante il lavoro deve essere pari a "zero".
- 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 (2 ore circa per smaltire 1 unità alcolica).

Il docente potrà essere sottoposto ad accertamenti sanitari finalizzati alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione acuta di bevande alcoliche.

Tali accertamenti avranno un duplice significato

1. una di tipo preventivo, finalizzata alla tutela della salute del lavoratore (e, nel caso dell'alcol, anche alla salvaguardia della sicurezza, incolumità e salute di terzi) che culmina con l'espressione del giudizio di idoneità/inidoneità alla mansione specifica;
2. l'altra di promozione della salute individuale in sede di visita medica, che va dal rilascio di semplici informazioni sull'alcol e sui rischi connessi al suo consumo, a interventi brevi, finalizzati alla modifica dei comportamenti, in caso di lavoratori con consumo a rischio o dannoso, fino all'invio presso i servizi specialistici.

Se dal tasso alcolemico rilevato durante gli accertamenti risultasse un mancato rispetto del divieto di assunzione e del riscontro di un'alcolemia positiva, il lavoratore interessato dovrà essere considerato "inidoneo temporaneamente alla mansione" per un tempo determinato dal dato clinico rilevato.

Il lavoratore dovrà temporaneamente essere adibito da parte del Datore di Lavoro o del dirigente allo scopo delegato, ad altra mansione non a rischio o, se ciò non fosse possibile, dovrà essere allontanato dal lavoro, al fine di evitare il rischio infortunistico conseguente alla sua condizione. Il giudizio di temporanea non idoneità alla mansione sarà espresso, in via cautelativa, anche nel caso in cui il lavoratore si rifiutasse di sottoporsi agli accertamenti di verifica. La sorveglianza sanitaria, relativamente all'alcol, è finalizzata alla verifica dell'assenza di alcol dipendenza e di assenza di abuso acuto per evitare danno infortunistico al lavoratore ed eventualmente a terzi. Il lavoratore risultato positivo potrà essere inviato, per ulteriori controlli, presso i servizi alcolologici dei DPD; qualora se ne determinasse la necessità, potrà essere avviato ai programmi terapeutici e di riabilitazione per i lavoratori affetti da patologie alcol correlate.

Saranno previsti, qualora non lo si fosse già fatto, attività di informazione/formazione svolte anche dal medico competente come previsto anche dal art. 25 del D. Lgs. 81/08 che annovera tra i suoi compiti la collaborazione "all'attività di informazione e formazione nei confronti dei lavoratori per la parte di competenza" e "alla attuazione e valorizzazione di programmi volontari di promozione della salute", nonché l'obbligo di fornire informazioni ai lavoratori sul significato e sui risultati della sorveglianza sanitaria cui sono sottoposti.