

IDROAMBIENTE SRL

PROGRAMMA AZIENDALE PER LA PREVENZIONE DELL'USO DI SOSTANZE PSICOTROPE O STUPEFACENTI O DELL'ABUSO DI ALCOL

SCOPO E OBIETTIVI

L'obiettivo aziendale di realizzare e mantenere per i dipendenti un ambiente di lavoro sicuro, sano e produttivo è espresso tramite l'esplicazione che l'abuso di alcol e l'assunzione di droghe da parte dei dipendenti può arrecare conseguenze negative per:

- la salute e la sicurezza dei lavoratori che le utilizzano;
- la sicurezza dei loro colleghi.

In relazione all'assunzione delle sostanze, promuovere stili di vita sani e sicuri affinché sia garantita la crescita della consapevolezza sui rischi e conseguentemente sia rispettato il divieto di assunzione anche al di fuori dell'orario di lavoro, qualora gli effetti persistano anche durante la prestazione lavorativa, risulta essere di primaria importanza.

L'azienda si propone di raggiungere questi obiettivi tramite i seguenti interventi:

1. **diffusione della politica aziendale** condivisa dal Datore di lavoro, RSPP, Medico Competente e l'RLS **a tutti i lavoratori**;
2. **formazione ed informazione** relativamente ai rischi che occorrono dall'utilizzo di tali sostanze, ma soprattutto al fine di promuovere stili di vita sani e sicuri;
3. **applicazione di disposizioni organizzative**: l'azienda proibisce l'assunzione, la distribuzione e la vendita di alcool o droghe durante o al di fuori dall'orario di lavoro qualora gli effetti persistano anche durante la prestazione lavorativa (es. pausa pranzo);
4. in caso di accertamento della tossicodipendenza, il datore di lavoro garantisce il **reintegro in azienda dei lavoratori** che si sono sottoposti a programmi di riabilitazione per problemi alcol o droga correlati secondo la normativa vigente;
5. **disponibilità da parte del medico competente** a ricevere coloro che ritengono di dipendere da tali sostanze al fine di intraprendere un idoneo trattamento terapeutico o semplicemente per richiedere un consulto medico, con pieno rispetto della dignità personale e della privacy;
6. formalizzazione e diffusione a tutti i lavoratori delle **procedure da intraprendere in caso di assunzione acuta** di sostanze durante il lavoro.

IDROAMBIENTE SRL

1. DIFFUSIONE DELLA POLITICA AZIENDALE

La diffusione della politica aziendale viene attuata mediante affissione in bacheca o consegna del documento ad ogni lavoratore (compresi i dirigenti ed i preposti), anche in occasione di nuove assunzioni.

La politica aziendale, condivisa ed esplicitata dalle figure aziendali, è chiarita durante gli incontri di informazione di cui al punto successivo.

2. INFORMAZIONE E FORMAZIONE

L'informazione sulle sostanze è inserita nell'ambito della campagna di informazione/formazione specifica, elaborata sulla scorta dell'elaborato opuscolo distribuito e discusso con tutti i lavoratori in occasione della giornata dedicata alla prevenzione dell'uso di sostanze psicotrope o stupefacenti o dell'abuso di alcol.

Essa si basa tra l'altro su:

- esplicazione della politica aziendale;
- promozione di stili di vita sani e sicuri attraverso lo sviluppo di motivazioni, consapevolezza e responsabilizzazione;
- effetti negativi relativi all'assunzione e abuso di alcol, sostanze stupefacenti in ambito lavorativo;
- illustrazione dell'iter da seguire per il rispetto della normativa in materia di alcol e tossicodipendenze;
- illustrazione delle procedure da intraprendere in caso di assunzione acuta.

Tali interventi potranno essere effettuati in collaborazione del Medico Competente e sono supportati dalla consegna di opuscoli informativi.

3. APPLICAZIONE DI DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'azienda proibisce, ai sensi della normativa vigente, il possesso, l'assunzione, la distribuzione e la vendita di alcool o droghe nei locali dell'azienda (si veda ALL. n°1). L'inosservanza di tale divieto prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari come previsto dal contratto collettivo nazionale e dal regolamento aziendale.

È stata vietata la somministrazione di bevande alcoliche anche nella mensa aziendale, e dai distributori automatici. Si raccomanda inoltre di evitare l'uso di sostanze anche al di fuori dell'orario lavorativo, qualora gli effetti possano persistere durante la successiva prestazione lavorativa (pausa pranzo).

Inoltre l'azienda ha provveduto a incaricare il sig. ROBERTA PAOLO quale referente per qualsiasi problematica relativa all'utilizzo di sostanze/alcool.

4. EFFETTI DELL'ACCERTAMENTO DELLE DIPENDENZE

In caso di esito positivo degli accertamenti sanitari per valutare la presenza di uno stato di dipendenza da sostanze, il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore interessato dall'espletamento delle mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi.

Il lavoratore del quale sia stata accertata la tossicodipendenza può essere adibito a mansioni diverse da quelle "a rischio", fermo restando il diritto alla conservazione del posto di lavoro durante il periodo terapeutico-riabilitativo secondo le modalità dell'art 124, comma 1 del D.P.R. 309 del 1990:

IDROAMBIENTE SRL

"I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni."

Quanto indicato è valido anche per i casi di alcolodipendenza. (Legge n°125 del 2001).

5. DISPONIBILITA' DA PARTE DEL MEDICO COMPETENTE

L'azienda ha individuato quale principale figura di riferimento il medico competente a cui i lavoratori possano rivolgersi per chiedere assistenza. Il medico competente è a disposizione degli interessati che ritengano di volerlo consultare per qualsiasi informazione, in maniera volontaria e strettamente riservata, nel rispetto della dignità personale e della privacy.

6. PROCEDURA PER LA GESTIONE DI CASI DI ASSUNZIONE ACUTA DI SOSTANZE IN OCCASIONE DEL LAVORO

Chiunque rilevi in un lavoratore, i comportamenti di seguito indicati a titolo di esempio:

COMPORAMENTI LEGATI ALL'ASSUNZIONE DI ALCOOL	COMPORAMENTI LEGATI ALL'ASSUNZIONE DI SOSTANZE STUPEFACENTI
Alito alcolico	Tremori
Difficoltà di equilibrio	Ansia, panico
Difficoltà nel linguaggio	Disorientamento spazio/temporale
Alterazioni nel comportamento	Eccessiva euforia
E' stato visto bere alcolici durante il lavoro o in pausa pranzo	Allucinazioni o alterata percezione di stimoli ambientali

che possono far ricondurre all'assunzione di sostanze alcoliche e/o sostanze stupefacenti, deve comunicare il fatto al preposto o all'RSPP il quale verifica la veridicità della segnalazione.

In caso di situazione evidente e conclamata con pericolo grave, imminente e urgente, il lavoratore che osserva la situazione appena descritta, dovrà adoperarsi personalmente per ridurre la situazione di pericolo immediato e poi darne immediata comunicazione al preposto o all'RSPP.

In particolare:

- non farlo lavorare;
- farlo riposare in un luogo adeguato;
- non permettere che usi la propria auto per recarsi a casa.

Se il soggetto sta male, attivare il servizio di primo soccorso aziendale, il quale provvederà, se necessario, a contattare il 118.

Se il soggetto è violento, attivare le forze dell'ordine.

In ogni caso avvisare anche il medico competente di quanto accaduto per permettergli di eseguire gli accertamenti necessari.

IDROAMBIENTE SRL

◆ SE LA MANSIONE NON E' A RISCHIO

- L'RSPP tiene monitorata la situazione e il comportamento del lavoratore nei giorni successivi al fatto
- Se la verifica è positiva l'RSPP lo comunica al Datore di lavoro che, sentito il Medico competente, può inviare il lavoratore a visita medica approfondita dallo stesso o procedere ai sensi dell'art. 5 della L. 300/70 per la verifica dell'idoneità fisica.

◆ SE LA MANSIONE E' A RISCHIO

- L'RSPP comunica il fatto al Datore di lavoro o dirigente il quale può disporre l'allontanamento del lavoratore dalla mansione a rischio
- Il Datore di lavoro invia al Medico competente il lavoratore per una visita medica che potrà comprendere anche controlli alcolimetrici e/o test tossicologici
- In base ai risultati ottenuti con gli accertamenti si procede, come definito in precedenza.

IDROAMBIENTE SRL

**ALLEGATO N° 1
DISTRIBUITO A TUTTI I
LAVORATORI, AFFISSO
NEGLI UFFICI
AZIENDALI**



ATTENZIONE!!!
A TUTTI I LAVORATORI:



PER SALVAGUARDARE LA VOSTRA SALUTE E SICUREZZA, NELLA
NOSTRA AZIENDA E' VIETATO IL POSSESSO, L'ASSUNZIONE, LA
DISTRIBUZIONE E LA VENDITA DI ALCOOL O SOSTANZE
STUPEFACENTI (DROGHE)

L'inosservanza di tale divieto prevede, tra l'altro,
l'applicazione delle sanzioni disciplinari come previsto dal
C.C.N. e dalla normativa vigente.

IDROAMBIENTE SRL

**ALLEGATO N° 2
OPUSCOLO INFORMATIVO
ILLUSTRATO DURANTE LA GIORNATA
FORMATIVA AD ESSO DEDICATA**

**ALLEGATO N° 3
VERBALE DI PARTECIPAZIONE
DEI LAVORATORI ALLA GIORNATA
DEDICATA ALLA PREVENZIONE
DELL'USO DI SOSTANZE PSICOTROPE O
STUPEFACENTI O DELL'ABUSO DI ALCOL**

IDROAMBIENTE SRL

VERBALE DI AVVENUTA ATTIVITA' INFORMATIVA CAMPAGNA PER LA PREVENZIONE DELL'USO DI SOSTANZE PSICOTROPE O STUPEFACENTI O DELL'ABUSO DI ALCOL

in data 13/05/2024 presso la sede aziendale, si è provveduto all'informazione e formazione dei lavoratori indicati di seguito, riguardante:

- Alcol, sostanze stupefacenti e lavoro (si consegna dispensa informativa);
- Politica aziendale (si consegna politica aziendale sulle sostanze);

VILLANOVA DI CASTENASO, 13/05/2024

Il Datore di Lavoro
ROBERTA PAOLO

IDROAMBIENTE s.r.l.

Via Trattati di Roma, 8

40053 Villanova di Castenaso (BO)

P.IVA e C.F. 03715131201

Il Personale Sanitario
DOTT. LUIGI ANTONIO MAZZEI

.....

FIRMA PER PARTECIPAZIONE E RICEVUTA DI CONSEGNA DELL'OPUSCOLO ASL CONTRO DROGHE E ALCOL.

cognome nome	firma
CIULINI WILLIAM	
DECIMO GIUSEPPE	
ESPOSITO DANIELE	
GALASSO EMANUELE	
INSALATA ANTONIO	
INSALATA GABRIELE	
JAMMALI SARA	
LACAVALLA NICOLA	
LELEUX GIANLUCA	
LIMITONE ANTONIO	
LIMITONE LEONARDO	
LOSITO MAYCOL	
MARTINELLI FRANCESCO	
MAZZOTTA FRANCESCO	
PAPA MARCO ANTONIO	
PASSABI' FABIO GIUSEPPE	

IDROAMBIENTE SRL

ROLLI MAURO	
SABATINO STEFANO	
SAPONARO DENISE	
SCHIRINZI VINCENZO	
SPAGNOLO ORONZO	