

POLITICA ALCOOL E DROGA

La Elcom S.r.l. è impegnata nel realizzare e mantenere condizioni di lavoro sicuro, sano e produttivo per tutti i suoi dipendenti e con gli Stakeholder. La Società considera l'incremento di consumo di alcool e sostanze stupefacenti in tutti i settori sociali ed allo scopo di prevenire la dipendenza dei propri lavoratori da queste sostanze, ha predisposto che durante tutte le sessioni di addestramento sia riservato spazio alla informazione sui danni da alcool e droga, con enfasi alle malattie dovute all'uso o all'abuso di queste sostanze.

La Elcom S.r.l. riconosce che l'abuso di alcool e l'uso di droghe illecite da parte di qualsiasi lavoratore condiziona negativamente il loro dovere di dare una efficiente e onesta prestazione di lavoro e può avere conseguenze dannose per loro stessi, per gli altri dipendenti e per la comunità.

La Società ritiene che il personale, in ottemperanza di questa Politica, non debba detenere sul posto di lavoro alcuna sostanza alcolica e stupefacente e che tutto il personale condivida i principi di seguito riportati:

- Proibire l'uso, il possesso, la distribuzione e la vendita di droghe in tutti i luoghi ove si esplica l'attività lavorativa della Società;
- Proibire l'assunzione di alcool in qualsiasi forma e gradazione sui luoghi di lavoro e durante l'orario di lavoro, compresa la pausa per il pasto di mezzogiorno;
- Invitare coloro che ritengono di essere dipendenti dalle sostanze sopracitate a cercare consiglio al proprio medico o al Medico Competente e seguire senza indugio un trattamento terapeutico appropriato, prima che il loro stato possa influire negativamente sulla capacità lavorativa ed essere quindi un pericolo per l'incolumità propria, dei colleghi di lavoro e degli impianti nei quali operano;
- Invitare tutti i dipendenti a collaborare nella prevenzione di questo male sociale.

**LEGGE SUL DIVIETO DI ASSUNZIONE DI SOSTANZE ALCOLICHE E STUPEFACENTI E
RELATIVI CONTROLLI SANITARI NOTA INFORMATIVA LAVORATORE:**

Con riferimento a quanto disposto dalla legislazione vigente e, in particolare, da:

- Legge n. 125/2001, articolo 15;
- Decreto del Presidente della Repubblica del 9 ottobre 1990, n. 309, articolo 125;
- Conferenza Stato Regioni con provvedimento del 16 marzo 2006
- Decreto Legislativo 81/2008 (Testo Unico Sicurezza sul lavoro), articolo 41
- Deliberazione della Giunta Regionale 22 ottobre 2012, n. 21-4814

La informo che le attività sopra elencate sono state definite mansioni per lo svolgimento delle quali è fatto tassativo divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche e sostanze psicotrope e stupefacenti.

Per i lavoratori adibiti a tali mansioni sono previsti specifici accertamenti sanitari per verificare l'assunzione di alcol e la dipendenza da droghe.

Pertanto, come previsto dalla legislazione vigente:

- Le è fatto divieto di detenere e/o assumere all'interno dei luoghi di lavoro bevande alcoliche e superalcoliche e sostanze psicotrope e stupefacenti.
- Il tasso alcolemico durante il lavoro deve essere pari a "zero".
- L'alcol e sostanze psicotrope e stupefacenti non devono 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 e il recupero delle piene funzionalità psico-fisiche.

Ella potrà essere sottoposto ad accertamenti sanitari finalizzati alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione acuta di bevande alcoliche e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

Tali accertamenti avranno un duplice significato

- Una di tipo preventivo, finalizzata alla tutela della salute del lavoratore (e, nel caso dell'alcol e di sostanze psicotrope e stupefacenti, anche alla salvaguardia della sicurezza,

incolumità e salute di terzi) che culmina con l'espressione del giudizio di idoneità/inidoneità alla mansione specifica;

- L'altra di promozione della salute individuale in sede di visita medica, che va dal rilascio di semplici informazioni sull'alcol e sulle sostanze psicotrope e stupefacenti, sui rischi connessi al 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 durante gli accertamenti risultasse un mancato rispetto del divieto di assunzione e si rilevasse uno stato di dipendenza, 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, 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 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 (Dipartimenti di Patologia delle Dipendenze); 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.

Utilizzo di farmaci

Bisogna inoltre considerare che anche alcune categorie di farmaci possono comportare alterazioni della psico-fisiche del lavoratore.

Se si sta seguendo una terapia farmacologica, mai sottovalutarne gli effetti collaterali la cui entità, soprattutto all'inizio della terapia, non è prevedibile. Leggere sempre il foglio illustrativo del farmaco e, nel dubbio, chiedere informazioni al proprio medico curante.

Il personale in cura farmacologica, se presente la possibilità di una ridotta o modificata capacità psico-fisica deve dare immediata comunicazione al proprio Responsabile, che consultato RSPP e Medico Competente al fine di valuterà la necessità di apportare delle limitazioni alle attività svolte.

Il Datore di Lavoro _

