

PROMUOVERE STILI DI VITA SANI, PER OFFRIRE AI DIPENDENTI UN AMBIENTE DI LAVORO SANO, SICURO E PRODUTTIVO.

L'azienda si propone di raggiungere questo obiettivo tramite attività di sensibilizzazione per aumentare la consapevolezza che l'abuso di alcol da parte dei dipendenti può arrecare conseguenze negative per la salute e la sicurezza degli stessi e per la sicurezza dei colleghi. Tali attività si inseriscono nel programma WHP di promozione della Salute nei luoghi di lavoro gestito dall'Asl.

Sono stati pianificati i seguenti interventi:

- ✓ diffusione della politica in tema di alcol a tutti i lavoratori;
- ✓ campagne informative relativamente ai rischi che occorrono dall'utilizzo di alcol;
- ✓ applicazione di disposizioni organizzative: l'azienda proibisce l'assunzione, la distribuzione e la vendita di alcool durante o al di fuori dall'orario di lavoro qualora gli effetti persistano anche durante la prestazione lavorativa (es. pausa pranzo);
- ✓ somministrazione del questionario "AUDIT" in forma ridotta per la valutazione del consumo di alcol durante la visita medica da parte del medico competente, nel rispetto della privacy;
- ✓ disponibilità da parte del medico competente a ricevere coloro che ritengono di dipendere da sostanze alcoliche al fine di intraprendere un idoneo trattamento terapeutico o semplicemente per richiedere un consulto medico, con pieno rispetto della dignità personale e della privacy.

Oltre a questo l'azienda ha provveduto ad effettuare una valutazione specifica del rischio aggiuntivo legato al consumo di alcol, rispetto agli altri rischi presenti, individuando le mansioni più critiche.

DIFFUSIONE DELLA POLITICA AZIENDALE IN TEMA DI ALCOL

La diffusione viene attuata mediante consegna del documento in busta paga, l'affissione nelle bacheche aziendali e la pubblicazione nella rete intranet aziendale. In fase di assunzione, la politica viene comunicata ad ogni nuovo ingresso.

INFORMAZIONE

L'informazione sulle sostanze è inserita nell'ambito dell'informazione/formazione periodica prevista dagli art. 36 e 37 del D.Lgs 81/08. Inoltre il medico competente, durante la somministrazione del questionario AUDIT e la fase anamnestica, sensibilizza i dipendenti sui problemi legati all'abuso di alcol. In azienda verranno esposti manifesti e opuscoli informativi sulla tematica.

APPLICAZIONE DI DISPOSIZIONI ORGANIZZATIVE

L'azienda proibisce il possesso, l'assunzione, la distribuzione e la vendita di alcool nei locali dell'azienda. L'inosservanza di tale divieto prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari come previsto dal contratto collettivo nazionale e dal regolamento aziendale. 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, lavori su turni).

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.

Il medico, durante le visite periodiche, somministra il questionario AUDIT in forma ridotta ai lavoratori e inserisce i risultati nella cartella sanitaria del dipendente. Annualmente trasmette i risultati aggregati del questionario all'Asl, come indicato nelle buone prassi del programma WHP.

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

Chiunque rilevi in un lavoratore, i comportamenti che possano far ricondurre all'abuso di sostanze alcoliche, a titolo di esempio:

• Alito alcolico
• Difficoltà di equilibrio
• Difficoltà nel linguaggio
• Alterazioni nel comportamento
• E' stato visto bere ripetutamente alcolici durante il lavoro o in pausa pranzo

deve comunicare il fatto al dirigente o al preposto, il quale verifica la veridicità della segnalazione.

In particolare il dirigente o il preposto, appurato un forte stato di alterazione, si preoccupano di:

- non adibire il lavoratore ad attività a rischio;
- 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 112.

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

Le situazioni di ubriachezza conclamata e/o di ragionevole dubbio, in via cautelativa, devono essere segnalate al datore di lavoro che, a sua volta, comunica in forma scritta la segnalazione al medico competente che valuterà eventuali interventi.

Si ricorda che...

...per il CCNL metalmeccanici, incorre nei provvedimenti di ammonizione scritta, multa o sospensione, il lavoratore che venga trovato in stato di manifesta ubriachezza durante l'orario di lavoro.

...l'INAIL non accoglie l'incidente sul lavoro in itinere che risulti provocato dall'abuso di alcol da parte del lavoratore.