



Regione
Lombardia

ASL Brescia

**Dipartimento di Prevenzione Medico
Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro**

Rezzato 20 settembre 2014

Il ruolo del Servizio PSAL nella prevenzione del rischio alcol correlato

Dott.ssa Filomena Schettino – Responsabile UO PSAL DGD3

IL SERVIZIO PSAL DELLA ASL DI BRESCIA

Il Servizio Prevenzione e Sicurezza negli Ambienti di Lavoro (PSAL) garantisce la tutela della salute e della sicurezza dei lavoratori negli ambienti di lavoro, attraverso le funzioni di controllo, vigilanza e di promozione della cultura della salute e sicurezza al fine di contribuire alla prevenzione delle malattie professionali e degli infortuni e promuovere stili di vita più sicuri e sani.



IL SERVIZIO PSAL DELLA ASL DI BRESCIA

Il Servizio PSAL si articola in una servizio centrale e in 6 Unità Operative PSAL, afferenti alle Direzioni Gestionali Distrettuali, che erogano la gran parte delle prestazioni deputate al Servizio.



ALCOL E LAVORO

In Italia, ogni anno, vengono denunciati all'INAIL circa 940.000 infortuni sul lavoro con durata di inabilità superiore alle tre giornate.

Di questi, circa il 51% accadono con modalità quali ad esempio: "ha urtato contro..", ha messo un "piede in fallo", è "caduto dall'alto.." o "in piano.." o " in profondità...", ha avuto un incidente "a bordo di.." o "alla guida di..".

Questi non accadono esclusivamente a causa del consumo di bevande alcoliche, ma l'assunzione di alcol può influire pesantemente sul loro verificarsi.



ALCOL E LAVORO

Alcuni studi valutano che gli infortuni dovuti all'abuso di alcol siano il 10% - 20% di tutti gli infortuni.

Altri studi, che hanno misurato l'alcolemia subito dopo l'infortunio sul lavoro, evidenziano che circa il 4% dei lavoratori infortunati presenta livelli elevati di alcol nel sangue.



SITUAZIONI LAVORATIVE CHE POSSONO FAVORIRE IL CONSUMO DI ALCOL

- Attività che comportano prolungati sforzi fisici
- Esposizione a polveri e fumi, condizione che aumenta la sete
- Mansioni che prevedono frequenti occasioni di intrattenimento (rappresentanti, venditori) e disponibilità di bevande alcoliche sul luogo di lavoro (baristi, ristoratori)
- Attività monotone ripetitive eccessivamente automatizzate
- Livelli di responsabilizzazione troppo alti o troppo bassi rispetto alle capacità personali
- Pressioni dirette o indirette da parte dei compagni di lavoro nell'uso di alcolici



IL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Il datore di lavoro:

- nell'affidare i compiti lavorativi, tiene conto delle capacità e delle condizioni dei lavoratori in relazione alla loro salute e sicurezza (art 18, lett. c)
- dispone il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche ai lavoratori addetti ai cantieri temporanei e mobili e ai lavori in quota (art. 111).



IL DECRETO LEGISLATIVO 81/2008

Stabilisce che:

- ogni lavoratore deve prendersi cura della propria salute e sicurezza e di quella delle altre persone...(art. 20)

- le visite mediche ... sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti,.....(art. 41)



Con il termine di “**alcol dipendente**” si definisce un soggetto che sviluppa sintomi correlati all’uso ripetuto di alcol con compromissione fisica, psichica, sociale e comportamenti dettati dalla perdita di controllo e dal desiderio patologico di bere.



Progetto alcol e sostanze stupefacenti 2009-2010

Finalità: assistenza alle
aziende e controllo della
applicazione della normativa
alcol e sostanze stupefacenti

Azienda Sanitaria Locale di Brescia

Regione
Lombardia
ASL Brescia

Associazione
Industrie
Bresciane

Alcol, sostanze stupefacenti e lavoro

La sicurezza è un bene di tutti
Prendiamocene cura!



[ASL Brescia](#) > [Enti e imprese](#) > [Salute nei luoghi di lavoro](#) > [Accertamenti sanitari per uso di alcol e sostanze stupefacenti](#)

Progetto alcol e sostanze stupefacenti 2009-2010

- **Controllate 39 aziende appartenenti ai settori trasporti, commercio, edilizia, metalmeccanica**
- **lavoratori totali 2710, di cui 1288 interessati dalla normativa**
- **I controlli sono stati condotti tramite incontro con le figure della prevenzione e compilazione della check list**

Progetto alcol e sostanze stupefacenti 2009-2010

Sistema prevenzionistico (art. 17, 18 e art. 50 Dlgs 81/08)	Giudizio	Descrizione sintetica del SPP
<p>E' organizzato il SPP con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> designazione delle figure previste (rspp, medico competente, add prevenzione incendio, evacuazione e pronto soccorso) <input type="checkbox"/> RLS/RLST - se nominato - è stato consultato <input type="checkbox"/> formalizzazione scritta dell'assetto organizzativo (chi fa che cosa"; quali sono i rapporti tra rspp, datore, dirigenti, preposti; di quali tempi e strumenti dispone il spp ecc.) <input type="checkbox"/> indicazione di un preciso sistema di responsabilità <input type="checkbox"/> sistema di monitoraggio delle misure preventive e protettive 	<p>Buono</p> <p><input type="checkbox"/></p> <p>sufficiente</p> <p><input type="checkbox"/></p>	
<p>E' organizzato il SPP con:</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> designazione di tutte le figure previste 	<p>mediocre</p> <p><input type="checkbox"/></p>	
<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> le figure previste non sono state tutte designate 	<p>Insufficiente</p> <p><input type="checkbox"/></p>	

Progetto alcol e sostanze stupefacenti 2009-2010

LA VALUTAZIONE DEL RISCHIO

2 Alcol		
<input type="checkbox"/> nel DVR vengono affrontati i rischi alcol correlati e l'azienda ha definito una politica sull'argomento (adozione di codice di comportamento...) <input type="checkbox"/> sono indicate le procedure adottate per l'applicazione della normativa specifica (divieto di somministrazione e assunzione, procedure per emergenze nel caso di assunzione acuta, etc..) <input type="checkbox"/> sono indicate le azioni preventive, promozionali ed educative <input type="checkbox"/> gli RLS sono stati coinvolti nella definizione delle procedure	Buono <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> nel DVR vengono affrontati i problemi alcol correlati in modo generale <input type="checkbox"/> sono indicate le procedure della normativa specifica (divieto di somministrazione, assunzione) <input type="checkbox"/> gli RLS sono stati consultati nella definizione delle procedure	Sufficiente <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> Non è stato elaborato un documento dedicato ai rischi connessi all'assunzione di alcol sui luoghi di lavoro <input type="checkbox"/> gli RLS non sono stati consultati per la applicazione della normativa	Insufficiente <input type="checkbox"/>	

Progetto alcol e sostanze stupefacenti 2009-2010

Informazione – formazione (art 18, 36 e 37 Dlgs 81/08)	Giudizio	Note
<input type="checkbox"/> la formazione/informazione relativa alle sostanze è stata trattata preliminarmente all'avvio dei test di screening in incontri / corsi <input type="checkbox"/> è stata eseguita con il coinvolgimento delle figure del SPP (incluso il MC o altra figura sanitaria) <input type="checkbox"/> è stata diversificata in funzione dell'interlocutore e tenendo conto della comprensione della lingua. <input type="checkbox"/> gli RLS/RLST sono stati consultati nella programmazione della formazione <input type="checkbox"/> è stata effettuata una verifica finale di apprendimento <input type="checkbox"/> sono state previste modalità "dedicate" per i nuovi assunti, trasferimento/cambio mansione, dopo infortuni.	<p style="text-align: center;">Buono</p> <input type="checkbox"/> <p style="text-align: center;">Sufficiente</p> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> L'informazione relativa alle sostanze è stata effettuata mediante materiale divulgativo e/o affissioni in bacheca <input type="checkbox"/> la formazione/informazione è stata effettuata successivamente all'avvio degli screening	<p style="text-align: center;">Mediocre</p> <input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> non sono stati effettuati interventi di formazione/informazione relativi alle sostanze né è stato distribuito materiale informativo.	<p style="text-align: center;">Insufficiente</p> <input type="checkbox"/>	

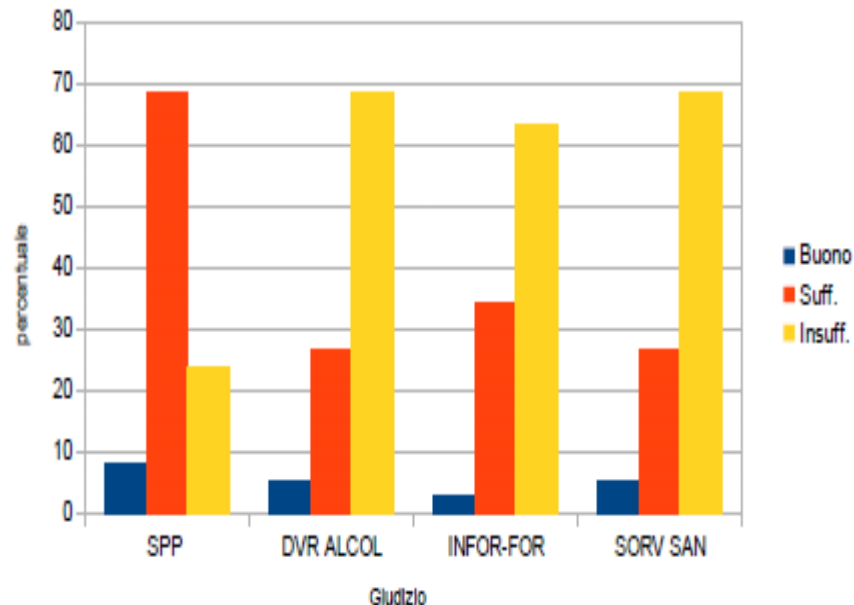
Progetto alcol e sostanze stupefacenti 2009-2010

LA SORVEGLIANZA SANITARIA

2 Alcol		
<input type="checkbox"/> il MC effettua i controlli <u>alcolimetrici</u> , ricerca i segni e sintomi di e/o utilizza questionari o altri strumenti dedicati per identificare i problemi di <u>alcoldipendenza</u>	Buono	
<input type="checkbox"/> Il MC risulta in collegamento con la rete dei servizi territoriali	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/> il MC non effettua i test <u>alcolimetrici</u> e non ricerca i segni e i sintomi suggestivi di <u>alcoldipendenza</u>	Insufficiente	
	<input type="checkbox"/>	

Progetto alcol e sostanze stupefacenti 2009-2010

Per quanto riguarda l'alcol la grande maggioranza delle aziende (68%) non ne faceva cenno nel DVR, non aveva fatto iniziative di informazione (63%), né il medico competente valutava segni o sintomi di alcol-dipendenza (76%).



LA GESTIONE DEL RISCHIO ALCOL IN AZIENDA

1. **Politica aziendale scritta e condivisa con il RLS/RLST**
2. **Informazione, Formazione e promozione della salute**
3. **Individuazione dei consumatori a rischio**
4. **Programma di assistenza e reinserimento dei lavoratori con problemi**
5. **Valutazione del rischio**



LA POLITICA AZIENDALE

Il documento di **politica aziendale** per la salute e sicurezza è una dichiarazione scritta che prevede l'impegno a:

- soddisfare i requisiti stabiliti dalle norme di legge in tema di salute e sicurezza;
- prevenire e correggere le condizioni di rischio per la sicurezza e la salute dei lavoratori;
- perseguire un miglioramento continuo delle prestazioni di prevenzione dei rischi per sicurezza e salute.



LA POLITICA AZIENDALE CONTRO L'ALCOOL

Deve indicare:

- 1. Le motivazioni che sono alla base del programma di prevenzione** (norme, obiettivi aziendali, etc.);
- 2. Quali comportamenti non sono ammessi**
- 3. I programmi di prevenzione** (informazione, formazione, promozione della salute) **e assistenza offerti** (*counselling*, intervento breve, risorse territoriali etc.);
- 4. Le conseguenze della non adesione del lavoratore al divieto di assunzione** (procedura aziendale per gestione casi di assunzione acuta, idoneità lavorativa etc.).

LA POLITICA AZIENDALE CONTRO L'ALCOOL

PROCEDURA PER I CASI DI ASSUNZIONE ACUTA

- definita **a priori** e **concordata** con RLS e RLST;
- prevede quando e con quali modalità il lavoratore debba essere **immediatamente allontanato** dalla mansione a rischio e quali provvedimenti devono essere assunti.



Se la lavorazione è compresa nell'allegato 1 del Provvedimento del marzo 2006, il MC potrà effettuare il controllo alcoolimetrico;

Negli casi, il DL, sentito il MC, potrà ricorrere al percorso previsto dall'art. 5 della L. 300/70 per la valutazione dell'idoneità del lavoratore

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Non limitata solo a quanto previsto dalla normativa, ma **mirata anche alla promozione della salute** al fine di favorire l'adozione di corretti stili di vita attraverso lo sviluppo di motivazioni, consapevolezza e responsabilizzazione.

Le iniziative di informazione devono essere rivolte a tutti i dipendenti (inclusi dirigenti e preposti) e inserite all'interno di più ampi programmi informativi in materia di igiene e sicurezza del lavoro e, per la dirigenza, anche di gestione delle risorse umane.

LA PROMOZIONE DELLA SALUTE

È il processo che consente alle persone di esercitare un maggior controllo sulla propria salute e di migliorarla.

(Carta di Ottawa 1986)

In questo ambito il medico competente deve farsi parte attiva e svolgere un ruolo di primo piano in virtù delle sue competenze professionali e della sua funzione di "comunicatore della prevenzione". (interventi brevi di educazione alla salute)

INFORMAZIONE E FORMAZIONE

Deve trattare:

- I pericoli connessi all'assunzione di alcol (effetti negativi sull'individuo, sulla sua famiglia e sulla comunità);
- effetti dell'alcol sulla salute e sicurezza del lavoratore e sulla produttività aziendale;
- contenuti principali della politica aziendale (comportamenti non consentiti e conseguenze degli stessi, responsabilità di ogni figura aziendale);
- interventi di aiuto, di presa in carico e modalità di accesso ai servizi disponibili nella comunità.

INDIVIDUAZIONE DEI CONSUMATORI A RISCHIO

A cura del medico competente
nell'ambito della sorveglianza
sanitaria, mediante:

- La raccolta dell'anamnesi
- La somministrazione di specifici questionari validati (A.U.D.I.T., CAGE, MAST, MALT 1 e 2)
- Eventuali esami di laboratorio



ASSISTENZA E REINSERIMENTO DEI LAVORATORI CON PROBLEMI

Consiste nella:

- **Individuazione delle modalità che i lavoratori con problemi da alcol possono seguire per rivolgersi alle figure aziendali di riferimento (medico competente,.....)**
- **Divulgazione circa le risorse territoriali disponibili (NOA) e gruppi del privato sociale (CAT, AA ...)**

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

Deve trattare gli effetti acuti e/o cronici dell'alcol in quanto causa di incidenti e infortuni sul lavoro ed essere integrata nella valutazione dei rischi generale



VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- descrizione delle lavorazioni e verifica della “presenza di lavorazioni previste nel documento relativo all’Intesa Stato-Regioni del 16 marzo 2006” e assenza di lavorazioni previste nel documento relativo all’Intesa Stato-Regioni, ma “presenza di un rischio potenziale, legato ad eventuali condizioni di alcol-dipendenza o abuso alcolico dei lavoratori, consistente nella possibilità di verificarsi di potenziali eventi” infortunistici;
- analisi degli incidenti (c.d. ‘eventi mancati’) e degli infortuni occorsi (es. ‘ripetitività’ per singolo lavoratore);
- contributo del medico competente, sulla base delle anamnesi raccolte e dei risultati degli accertamenti svolti nell’ambito della sorveglianza sanitaria ;

VALUTAZIONE DEL RISCHIO

- Individuazione delle figure aziendali, formate, referenti per il problema, degli strumenti della loro specifica attività ;
- Effettuazione dell'informazione e formazione dei dirigenti, dei preposti, dei Rappresentanti dei lavoratori e dei lavoratori stessi;
- Divieto in azienda dell'assunzione, somministrazione, distribuzione e vendita di alcolici, dandone informazione a tutti i lavoratori”.
- Individuazione delle mansioni potenzialmente non a rischio (se presenti), al fine di collocarvi utilmente i lavoratori che risultassero portatori di problemi alcol-correlati.



TUTTO QUESTO AL FINE DI FAVORIRE:

- la riduzione degli incidenti
- un miglior clima lavorativo
- la riduzione dell'assenteismo per problemi di salute
- l'aumento della produttività

