

---

# CONTRASTO ALL'USO DI ALCOL E DROGHE SUL LAVORO

Fatto bene! 2024 – seminari salute e sicurezza- 21 agosto 2024

## Inquadramento e contesto

*Luisa Garofani – Direttrice U.O.C. SERD*

*Responsabile Programma Dipendenze Patologiche*

*Antonia Maria Guglielmin - Direttrice U.O.C. PSAL*

*-AUSL di Ferrara*

# ALCOL in ITALIA . Anno 2021

<b>Consumatori (11+)</b>	<b>(M=77,2% - F=56,1%)</b>	<b>36 milioni</b> M=20 milioni - F=16 milioni
<b>Consumatori giornalieri (18+)</b>	<b>(M = 30,7% - F = 11,9%)</b>	<b>10,5 milioni</b> M = 7,4 milioni - F = 3,1 milioni
<b>Consumatori a rischio (11+)</b>	<b>(M = 20,0% - F = 8,7%)</b>	<b>7,7 milioni</b> M = 5,25 milioni- F = 2,45 milioni
<b>Consumatori a rischio (11-25)</b>		<b>1.370.000</b>
Consumatori a rischio (11-17)		620.000
Consumatori a rischio (18-20)		300.000
Consumatori a rischio (21-25)		450.000
<b>Consumatori a rischio (65+)</b>		<b>2,6 milioni</b>
Consumatori a rischio (65-74)		1.500.000
Consumatori a rischio (75-84)		800.000
Consumatori a rischio (85+)		300.000
<b>Binge drinkers (11+)</b>	<b>(M = 9,5% - F = 3,6%)</b>	<b>3,5 milioni</b> M = 2,5 milioni - F = 1 milione
<b>Binge drinkers (11-25)</b>		<b>786.000</b>
Binge drinkers (11-17)		83.000
Binge drinkers (18-20)		279.000
Binge drinkers (21-25)		424.000
<b>Eccedenti le linee guida su base abituale (11+)</b>	<b>(M = 12,7% - F = 6,1%)</b>	<b>5,0 milioni</b> M = 3,3 milioni - F = 1,7 milioni
<b>Consumatori dannosi (18+)</b>	<b>(M = 1,88% - F = 1,16)</b>	<b>750.000</b> M = 450.000 - F = 300.000
<b>Dimissioni ospedaliere per (PAA)</b>	<b>(M = 77,2% - F = 22,8%)</b>	<b>45.270</b>
<b>Accessi in PS per Patologie Alcol Attribuibili (PAA)</b>	<b>(M = 68% - F = 32%)</b>	<b>35.307</b>
<b>Alcol dipendenti</b>		<b>63.490 in carico</b>

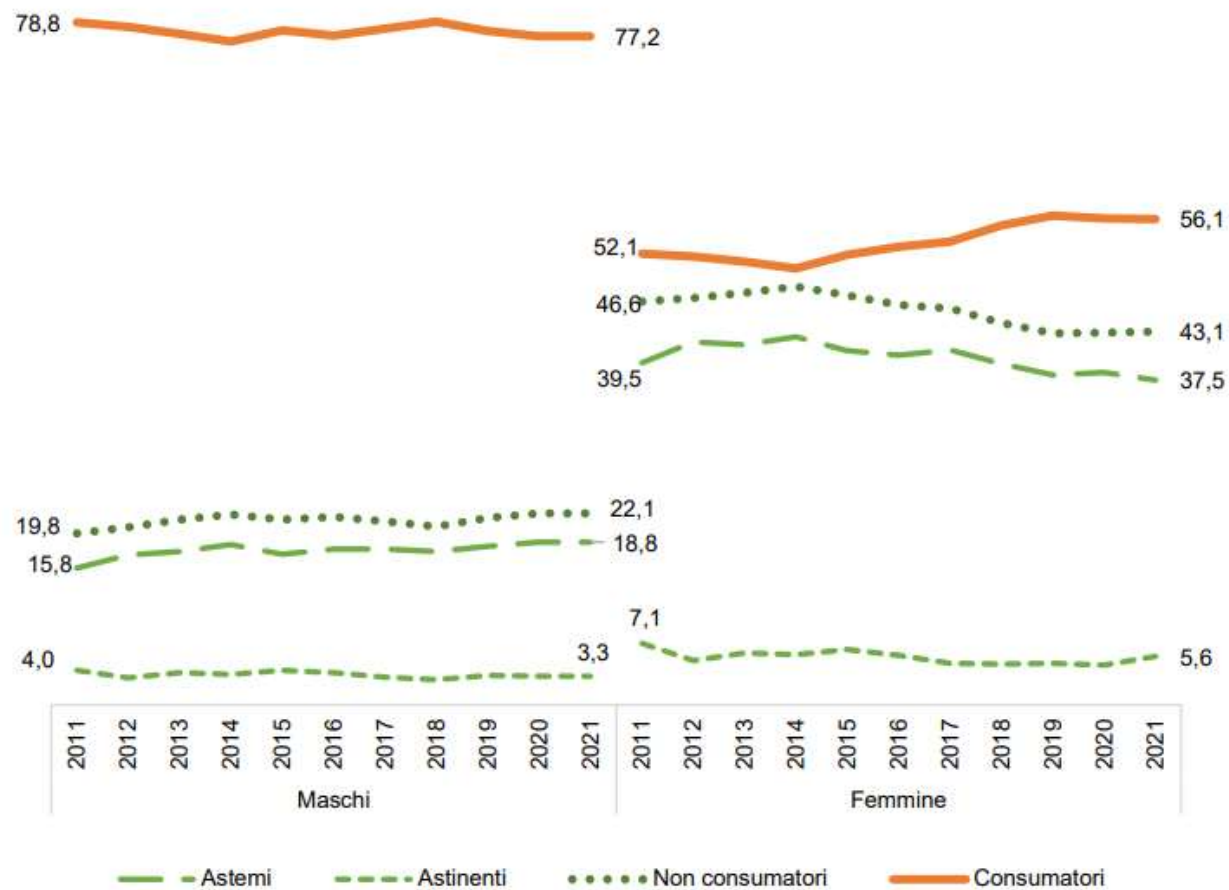
E.S. APD 2023



Osservatorio Nazionale Alcol - SISMA – Sistema Monitoraggio Alcol (DPCM 3/3/2017)  
Centro Nazionale Dipendenze e Doping – ISS



# Consumi bevande alcoliche nella popolazione italiana generale

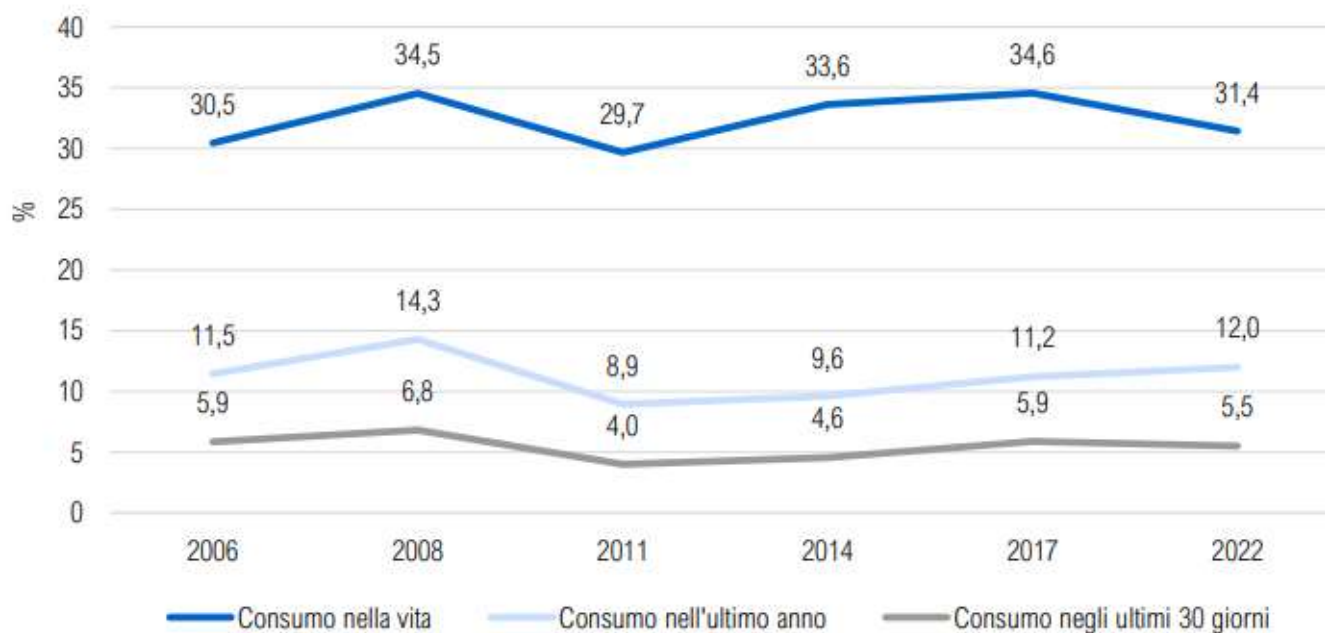


**Figura 4. Prevalenza (%) di astemi, astinenti, non consumatori e consumatori di bevande alcoliche per genere (anni 2011-2021)**

Fonte: Elaborazioni ONA-ISS su dati dell'indagine ISTAT Multiscopo sulle famiglie

## Consumi di almeno una sostanza psicoattiva – 18 – 64 anni

Figura 2.1.1 - Consumi di almeno una sostanza psicoattiva nella popolazione di 18-64 anni: trend percentuale. Anni 2006-2022



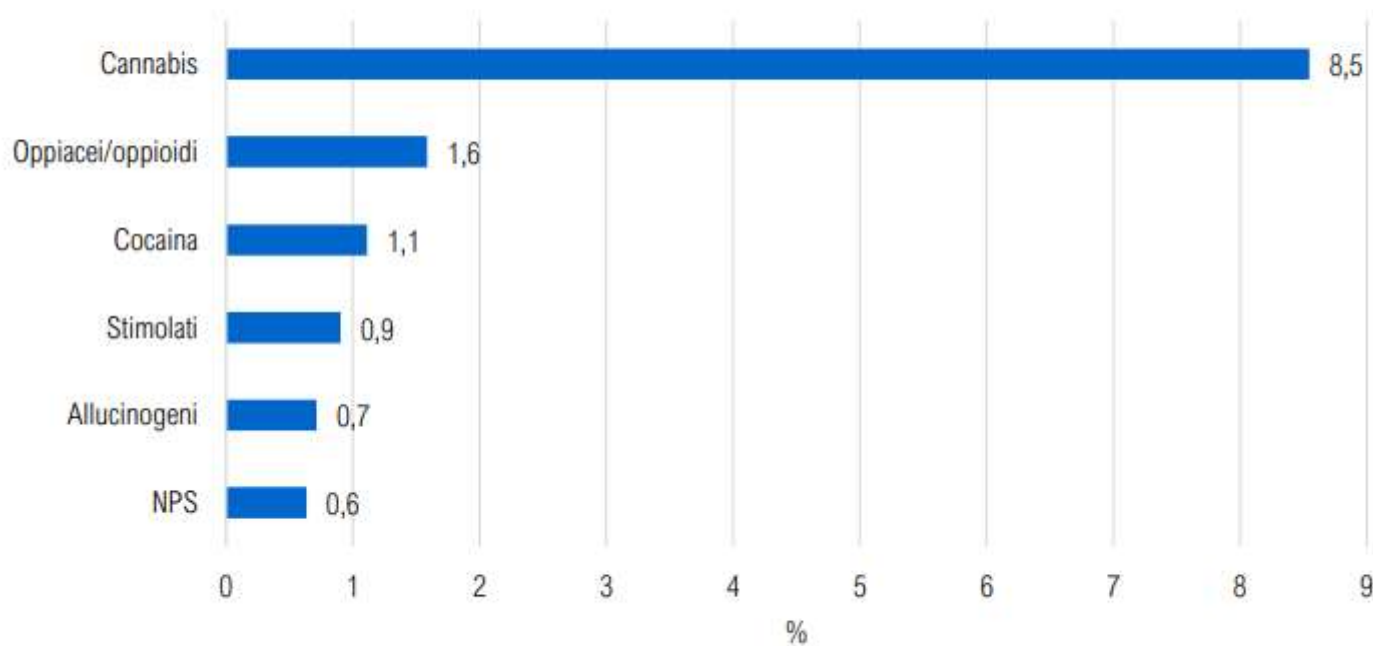
Fonte: CNR-IFC

La prevalenza dell'utilizzo di sostanze nel corso del 2022 è maggiore nel genere maschile, con un rapporto di genere pari a 1,5 e con percentuali che diminuiscono all'aumentare dell'età. Prevalenze maggiori si osservano infatti tra i giovani adulti: il 27% dei 18-24enni e il 19% dei 25-34enni ne ha fatto uso nell'ultimo anno, contro il 7,7% dei 35-64enni. Nelle due ultime fasce di età le prevalenze si assestano attorno al 3%.

## Consumi di sostanze psicoattive – Anno 2022

Nel 2022, la sostanza maggiormente utilizzata dalla popolazione tra i 18 e gli 84 anni è stata la cannabis, seguono oppiacei e oppioidi, cocaina, sostanze stimolanti, allucinogene e *New Psychoactive Substances* (Nuove Sostanze Psicoattive – NPS).

**Figura 2.1.4 - Percentuale di utilizzatori di sostanze psicoattive nell'anno. Anno 2022**



Fonte: CNR-IFC

---

*Art. 18, D.Lgs. 81/08 – Obblighi del datore di lavoro e del dirigente*

1. Il datore di lavoro (...) e i dirigenti, che organizzano e dirigono le stesse attività secondo le attribuzioni e competenze ad essi conferite, devono:
  - a) ...
  - b) ...
  - c) nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza;



---

## Piano nazionale alcol e salute (2007)

### Individuazione dei luoghi di lavoro tra le Aree strategiche per il perseguimento degli obiettivi del piano

#### Area "Ambienti e luoghi di lavoro"

##### *Risultati attesi*

-Riduzione del danno prodotto dall'alcol sui luoghi di lavoro, in particolare nei luoghi di lavoro a rischio per la salute e la sicurezza di terzi, soprattutto per quanto attiene alla violenza e agli incidenti.

##### *Azioni*

-Attivare la collaborazione del mondo delle imprese e delle organizzazioni sindacali, anche d'intesa con le Amministrazioni regionali del Lavoro e nell'ambito di quanto previsto dalle normative sulla sicurezza nonché dalla legge 125/2001, per promuovere nei luoghi di lavoro una politica sull'alcol fondata sull'educazione, la promozione della salute, la tempestiva identificazione, o autoidentificazione, dei soggetti a rischio e la possibilità di intraprendere, nel pieno rispetto della privacy, trattamenti integrati resi disponibili presso le strutture sanitarie e sociosanitarie.

---

# Piano Nazionale per la prevenzione 2020-2025

## Progetto PP3 Luoghi di lavoro che promuovono salute

Il Programma sostiene la promozione della salute negli ambienti di lavoro, secondo il modello *Workplace Health Promotion (WHP)* raccomandato dall'OMS, presidiando specificatamente la prevenzione dei fattori di rischio comportamentali delle malattie croniche e degenerative e la promozione dell'invecchiamento attivo e in buona salute mediante cambiamenti organizzativi che incoraggino e facilitino l'adozione di stili di vita salutari.

Il Programma agisce su fattori non tradizionalmente associati al rischio lavorativo, ma la dimensione sistemica del *setting* ne raccomanda <sup>15,16</sup>, pur nell'assoluto rispetto di ruoli e funzioni dei diversi settori dei Dipartimenti di Prevenzione che intervengono, l'implementazione nella prospettiva di un approccio orientato al modello di *Comprehensive Workplace Health-Total Worker Health*.

Operativamente il Programma consiste nella proposta di un percorso strutturato, fondato su un processo partecipato interno (che coinvolga le figure aziendali strategiche: RSPP, Medico Competente, RLS, Rappresentanze Sindacali, Risorse Umane, ecc.) ed i lavoratori stessi, che impegna il Datore di lavoro a mettere in atto azioni efficaci e sostenibili cioè pratiche raccomandate in quanto basate su evidenze di efficacia e/o Buone Pratiche validate e criteri di sostenibilità economico-organizzativa, in tema di comportamenti preventivi/salutari, in particolare nei seguenti ambiti Alimentazione, Tabagismo, Attività Fisica, Alcool e dipendenze (con possibilità di associazione ad interventi raccomandati per il benessere aziendale e lo sviluppo sostenibile, la prevenzione di IST/HIV).



---

## Prevenzione del danno da consumo di alcol e da sostanze psicotrope e stupefacenti nei luoghi di lavoro

- Elaborazione e diffusione di policy aziendali
- Progetti di promozione della salute
- Accertamenti nell'ambito del rilascio della idoneità alla mansione
- Verifica delle condizioni di consumo di bevande alcoliche (mansioni indicate dall'allegato) quale occasione di “ingaggio” del consumatore a rischio

---

## AZIONI DI BEST PRACTICE CONTRO L'ASSUNZIONE DI ALCOL

**Policy interna** di “azienda libera dall'alcol” scritta, diffusa e attuata dopo un adeguato percorso di condivisione e preparazione;

**offerta per i dipendenti di interventi formativi**, organizzazione di incontri di sensibilizzazione,

**eventi a tema** che promuovano il benessere personale e la riflessione sul proprio stile di vita;

**offerta di counselling** e percorsi di sostegno per i dipendenti che si rendono conto di abusare di bevande alcoliche, rivolgendosi al medico del lavoro o al servizio specialistico (Ser.T.);

**Partecipazione a gruppi** di auto-mutuo aiuto sul territorio;

**Sensibilizzare i lavoratori** a porre attenzione circa gli elementi di rischio come: alito alcolico, difficoltà di equilibrio, alterazioni del comportamento e assunzione ripetuta di bevande alcoliche durante l'orario lavorativo e/o nella pausa pranzo.

---

---

# Alcol e lavoro: le norme di riferimento

## *Legge n. 125 del 30 Marzo 2001*

"Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati"  
(G.U. n. 90 del 18/4/2001)

## *Provvedimento 16 marzo 2006*

"Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, ai fini del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125. Intesa ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131 (Repertorio atti n. 2540)"  
(GU n. 75 del 30/3/2006)

## *D.Lgs. 81/08*

"Attuazione dell'art. 1 della legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro"  
(G.U. n. 101 del 30/4/2008, Suppl. Ord. n.108/L)

---

---

# Legge 125/01

## Art. 1 Oggetto – Definizioni

**1. La presente legge reca norme finalizzate alla prevenzione, alla cura ed al reinserimento sociale degli alcol dipendenti (...)**

## Art. 2 Finalità

**La presente legge:**

- a) tutela il diritto delle persone, ed in particolare dei bambini e degli adolescenti, ad una vita familiare, sociale e lavorativa protetta dalle conseguenze legate all'abuso di bevande alcoliche e superalcoliche;**
  - b) favorisce l'accesso delle persone che abusano di bevande alcoliche e superalcoliche e dei loro familiari a trattamenti sanitari ed assistenziali adeguati;**
  - c) favorisce l'informazione e l'educazione sulle conseguenze derivanti dal consumo e dall'abuso di bevande alcoliche e superalcoliche;**
  - d) ...**
  - e)...**
-

---

## Legge n. 125/01 - Art.15

### (Disposizioni per la sicurezza sul lavoro)

1. Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi, individuate con decreto (...), **è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche**
2. Per le finalità previste dal presente articolo i **controlli alcolimetrici** nei luoghi di lavoro possono essere **effettuati esclusivamente dal medico competente (...)**,  
**ovvero dai medici del lavoro dei servizi** per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio delle aziende unità sanitarie locali



---

## D.Lgs.81/08 – art. 41, comma 4

4. (...) Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le **visite** di cui al comma 2, lettere comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì **finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza** e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

---

## L. 125/01 e D.Lgs. 81/08 : situazioni regolamentate

L'art.15 della L.125/01 e l'art.41, comma 4 del D.Lgs. 81/08 regolamentano due diverse situazioni:

- Il divieto di bere sul lavoro ed i test alcolimetrici finalizzati a verificarne il rispetto e ad intercettare situazioni di etilismo acuto
  - La verifica di alcol-dipendenza in sede di sorveglianza sanitaria
-

---

# Accertamenti di assenza di tossicodipendenza

## *DPR n. 309 del 9/10/1990*

“Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza”

(G.U. n. 255 del 31 -10-1990)

## *Provvedimento n.99/CU 30 Ottobre 2007*

Intesa ai sensi dell'art. m8 comma 6 della legge 5 Giugno 2003, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza

(GU n. 266 del 15-11-2007)

## *Provvedimento 18 Settembre 2008 (Accordo stato-regioni)*

“Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi

(GU n. 236 del 8-10-2008)

## *D.Lgs. 81/08 art.41 comma 4)*

“Attuazione dell'art. 1 .....” (c.d. testo unico sulla sicurezza)

(S.O. alla G.U. n. 101 del 30/4/2008 – serie generale)

---

# Accertamenti di assenza di tossicodipendenza

Art.125 del DPR n. 309 del 9/10/1990

- 1. Gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi, individuate con decreto (...), sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore di lavoro, ad accertamento di assenza di tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici.**
2. Il decreto di cui al comma 1 determina anche la periodicità degli accertamenti e le relative modalità.
3. In caso di accertamento dello stato di tossicodipendenza nel corso del rapporto di lavoro il datore di lavoro è tenuto a far cessare il lavoratore dall'espletamento della mansione che comporta rischi per la sicurezza, la incolumità e la salute dei terzi.

---

# Accertamenti di assenza di tossicodipendenza

Art.124, comma 1, del DPR n. 309 del 9/10/1990

“ 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 e' dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni”