Ministero dell'Istruzione e del Merito
ISTITUTO COMPRENSIVO
"MICHELE GRECO"
VIA 1° MAGGIO, 3- 74024 MANDURIA (TA)
Tel. Segreteria 099-9794467
C.M.: TAIC84800D – C.F.: 90214300734 – C.U.: UFFBHX
Mail:taic84800d@istruzione.it **PEC:** taic84800d@pec.istruzione.it **sito web:** www.icsmichelegreco.edu.it

Al personale scolastico
Bacheca sicurezza sito
ARGO
RSPP Casieri
ATTI

OGGETTO: Divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche

L'art. 15, comma 1, della **L. 125/2001**, "**Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati**" recita: "Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità fisica o la salute dei terzi, è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche".
Tra le attività lavorative soggette a tale divieto rientrano le "**Attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado";**
Per i lavoratori adibiti a queste attività vi è il divieto di assunzione di bevande alcoliche, la cui violazione è punita con sanzione amministrativa, ai sensi dell'art. 15, commi 1 e 4, della Legge n. 125/2001 (ammenda da € 516,46 a € 2.582,28).

Soggetto colto in stato di ebbrezza

Per l'ipotesi che un soggetto venga colto in stato di ebbrezza, l'art. 15 della L. n. 125/2001, al comma 2, prevede che: "Per le finalità del 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."
È appena il caso di rilevare che le modalità di procedura dei controlli sono di stretta competenza del medico stesso che li esegue in conformità a quanto disposto dall'art. 15 sopra citato.

Rifiuto del controllo sanitario da parte del lavoratore

Il rifiuto ingiustificato, da parte del lavoratore soggetto al divieto di assunzione di bevande alcoliche, di sottoporsi al controllo sanitario, può integrare la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. i), del D.Lgs. 81/08 e, di conseguenza, può risultare applicabile la sanzione prevista per tale inadempienza dall'art. 93 dello stesso decreto 81/08 (arresto fino ad un mese e ammenda da € 200 a € 600).
Diversamente, il comportamento del lavoratore colto in stato di ebbrezza, ma non destinatario del divieto di assunzione di bevande alcoliche, dovrà essere valutato, ai sensi del combinato disposto degli articoli 2086, 2104 e 2106 c.c., ai fini dell'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere disciplinare, in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della L. n. 300/1970, che dispone in merito al relativo procedimento.

Allegato alla Circolare: PROCEDURE SCOLASTICHE

Il DIRIGENTE SCOLASTICO
Prof. Pietro Pulieri
(Documento firmato digitalmente ai sensi del
Codice dell'Amministrazione Digitale e normativa successiva)

Allegato alla Circolare: PROCEDURE SCOLASTICHE

Legge 30 marzo 2001 art. 15, n. 125 nei luoghi di lavoro e per la verifica di assenza di alcol dipendenza nei lavoratori ai sensi dell'articolo 41 comma 4 del D.Lgs. 81 del 2008 e successive modifiche ed integrazioni

1. È vietata l'assunzione di bevande alcoliche in orario di lavoro per le persone che eseguono le seguenti attività lavorative comprese nell'allegato 1 o classificate come a rischio nel DVR: - *Attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;*
2. Durante la pausa pranzo e in generale nelle pause di lavoro è proibita l'assunzione di alcolici in quanto può poi comportare una alcolemia diversa da zero durante le ore di lavoro. Il datore di lavoro si impegna a non somministrare alcolici nelle mense aziendali e ad effettuare appositi accordi con gli esercenti esterni per evitare il consumo di alcolici durante i pasti consumati dai lavoratori. Non saranno rimborsati i buoni pasto comportanti anche il consumo di alcolici.
3. È vietata l'assunzione di bevande alcoliche anche prima dell'inizio del turno di lavoro.

4. Violazione del divieto di assunzione di alcol da parte dei lavoratori o sospetta violazione (ragionevole dubbio):
§ il lavoratore viene visto bere alcolici in ambiente di lavoro o in pausa pranzo;
§ il lavoratore si presenta al lavoro con alitosi alcolica, rallentamento dell'eloquio, andatura vacillante, incoordinazione, comportamenti rischiosi ed azioni contrastanti con le procedure di sicurezza aziendale, stato soporoso, elevata e immotivata litigiosità, ecc.

5. Procedure specifiche per la gestione dei casi di ubriachezza conclamata e per i casi di ragionevole dubbio:
§ Nelle situazioni di ubriachezza conclamata e/o di ragionevole dubbio di incapacità ad attendere alla mansione a rischio, la prima misura da mettere in atto è l'astensione e l'allontanamento del lavoratore da ogni mansione ritenuta pericolosa o rischiosa per il lavoratore stesso e per la collettività fino al ritorno alla situazione di compenso o benessere (art. 15 D.Lgs. 81/08 comma 1 lett.m). Segue l'accompagnamento coatto del dipendente a casa con presa in carico da parte dei familiari.
§ Chiunque riscontrasse una situazione di ubriachezza conclamata e/o di ragionevole dubbio deve segnalarla nell'immediatezza al datore di lavoro o preposto che darà disposizioni circa l'interdizione allo svolgimento della mansione a rischio. § A seconda delle condizioni cliniche del lavoratore e delle risorse aziendali potrà essere previsto l'accesso al pronto soccorso con chiamata al 118.
§ Nei casi complicati di ubriachezza molesta dove c'è un ragionevole pericolo di comportamenti antisociali e violenti saranno avvertite anche le forze di pubblica sicurezza.
§ Le situazioni di ubriachezza conclamata e/o di ragionevole dubbio, in via cautelativa e riservata, sono inoltre segnalate dal datore di lavoro o suo delegato, in forma scritta, al Medico Competente. Questi valuterà le condizioni del Lavoratore in rapporto alla sua salute e alla sicurezza e suggerirà, se necessario, un cambio di mansione in base agli eventuali accertamenti sanitari del caso (art. 18, comma 1 lett. c del D.Lgs. 81/08).
§ Si ricorda che per le situazioni non comprese nelle lavorazioni indicate dall'accordo Stato-Regioni, il Datore di lavoro richiederà alla struttura pubblica una valutazione di idoneità al lavoro ex art. 5 Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori). Il ricorso al Collegio Medico ex art. 5 può essere fatto dal datore di lavoro anche per i lavoratori compresi nell'elenco dell'Allegato I al Provvedimento 16 marzo 2006. Se il lavoratore è un alcolista o, più probabilmente, un abusatore cronico, la valutazione supera l'ambito della mansione specifica e la non idoneità in questi casi sarà riferita all'attività lavorativa in genere.
§ Si ricorda che l'art. 15 della Legge 125 prevede (in analogia all'art. 124 del DPR 309 del 1990 sulla tossicodipendenza, cui fa esplicito riferimento) la conservazione del posto di lavoro per un periodo massimo di tre anni per coloro che intendono intraprendere un percorso riabilitativo.

6. Procedure specifiche per la verifica di assenza di condizioni di alcol-dipendenza adottate dal Medico Competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria svolta ai sensi dell'art. 41 comma 4 del D.Lgs. 81/2008.
In assenza di indicazioni operative in merito alle procedure specifiche per la verifica delle condizioni di alcool-dipendenza, il Medico Competente adotta nell'ambito della sorveglianza sanitaria svolta ai sensi dell'art. 41,

comma 4 del D.Lgs 81/08 la seguente proposta operativa di controllo da applicare a discrezione del MC in toto o parzialmente seguendo le fasi più sotto specificate.
Per tutti i lavoratori che svolgono mansioni comprese nell'Allegato I del Provvedimento del 16/03/06:
Fase di prevenzione salute: informazione (anche durante ogni visita medica periodica, incontro programmato dal datore di lavoro, consegna di informativa all'assunzione)
Fase A.U.D.I.T. (questionario Alcohol Use Disorders IdentificationTest) e/o eventuale verifica alcolimetrica collettiva concordata e programmata nell'ambito di un accordo tra RLS e DdL.
Fase di controllo con accertamenti analitici consistenti in: a. Esame emocromocitometrico completo, AST, ALT, GGT, Acurico, creatininemia, glicemia, trigliceridi ed esame urine per evidenziare alterazioni quali ad esempio anemia, macrocitosi, alterata funzionalità epatica (a discrezione del medico competente)
b. C.D.T.(a discrezione del medico competente)
c. Alcolemia (a discrezione del medico competente)
In caso di sospetto per riscontro di positività agli accertamenti di cui sopra, l'Idoneità verrà sospesa per le lavorazioni a rischio e verrà valutata la necessità di inviare il lavoratore alla struttura sanitaria competente per visita specialistica alcologica ed eventuale programma di recupero.

7. Individuazione del personale preposto a vigilare sul divieto e delle persone da informare in caso di violazioni.
La Scuola stabilisce che, oltre al datore di lavoro, gli addetti al primo soccorso, e i referenti di plesso o d'istituto possano rappresentare le figure chiave nei casi di violazione della norma che vieta l'assunzione di bevande alcoliche nell'ambiente di lavoro. Questi soggetti, una volta individuata la violazione, lo comunicheranno al datore di lavoro.

8. Procedure sanzionatorie condivise ed applicabili in concreto.
Si ricorda che in caso di ubriachezza conclamata del lavoratore i contratti collettivi nazionali prevedono la possibilità di mettere in atto, nell'immediatezza della circostanza, provvedimenti disciplinari.

PIETRO PULIERI
09.09.2025
16:24:54 CEST