Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Bergamo Ovest

Delibera N° 409 del 19/02/2025

OGGETTO: APPROVAZIONE POLICY AZIENDALE IN TEMA DI ALCOOL, SOSTANZE STUPEFACENTI E GIOCO D'AZZARDO E AMBIENTE LIBERO DAL FUMO

Il sottoscritto Dott. Giovanni Palazzo, in qualità di Direttore Generale di questa Azienda Socio-Sanitaria Territoriale, come tale nominato in forza della Deliberazione della Giunta Regionale di Lombardia n. XII/1627, adottata in seduta del 21 Dicembre 2023, in attuazione della L.R. 30.12.2009 n. 33, così come modificata dalla L.R. n. 23 del 2015 e s.m.i., delibera quanto segue:

IL DIRETTORE GENERALE

PRESO ATTO dell'istruttoria compiuta dal Responsabile del procedimento proponente che qui si riporta.

PREMESSO CHE

- il Programma "Luoghi di lavoro che Promuovono Salute – Rete WHP Lombardia" si fonda sul modello promosso dall'OMS e ha come obiettivo prioritario promuovere cambiamenti organizzativi dei luoghi di lavoro, al fine di renderli ambienti favorevoli alla adozione consapevole ed alla diffusione di stili di vita salutari, concorrendo alla prevenzione delle malattie croniche. Le aziende che aderiscono al programma si impegnano a costruire, attraverso un processo partecipativo e in un'ottica di responsabilità sociale, un contesto che favorisce l'adozione di comportamenti e scelte positive per la salute;
- Whp – Workplace Health Promotion - è un percorso che porta un'azienda a diventare un luogo di lavoro che favorisce le scelte di salute attraverso la realizzazione graduale di "Buone Pratiche";
- la finalità del programma WHP è la prevenzione delle malattie croniche attraverso la promozione di cambiamenti organizzativi nei luoghi di lavoro, al fine di renderli ambienti favorevoli all'adozione consapevole di stili di vita sani;
- il Programma WHP prevede lo sviluppo di attività (buone pratiche) in 6 aree tematiche:
- Alimentazione, Contrasto al fumo, Attività fisica, Mobilità e Sicurezza Stradale, Alcol e dipendenze e Benessere;

RICHIAMATI:

- il Decreto Legislativo 12 gennaio 2016, n.6 – "Recepimento della direttiva 2014/40/UE sul ravvicinamento delle disposizioni legislative, regolamentari e amministrative degli Stati membri relative alla lavorazione, alla presentazione e alla vendita dei prodotti del tabacco e dei prodotti correlati e che abroga la direttiva 2001/37/CE";
- il Decreto Legislativo 9 aprile 2008, n.81 – "Attuazione dell'art. 1 della Legge 3 agosto 2007, n.123, in materia di tutela della salute e della sicurezza nei luoghi di lavoro" e ss.mm.ii.;

- il “Regolamento interno per la sicurezza e la tutela della salute nei luoghi di lavoro” approvato con delibera aziendale n. 508/2018, agli atti presso la SS Servizio di Prevenzione e Protezione Aziendale;
- la Circolare 17 dicembre 2004 del Ministero della Salute – “Indicazioni interpretative e attuative dei divieti conseguenti all’entrata in vigore dell’articolo 51 della legge 16 gennaio 2003, n.3, sulla tutela della salute dei non fumatori”;
- l’Accordo Stato-Regioni del 16 dicembre 2004 – “Accordo tra il Ministro della salute, di concerto con i Ministri dell’interno e della giustizia, e le Regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, in materia di tutela della salute dei non fumatori, in attuazione dell’articolo 51, comma 7, della legge 16 gennaio 2003”;
- il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 23 dicembre 2003 – “Attuazione dell’art.51, comma 2 della legge 16 gennaio 2003, n.3, come modificato dall’art. 7 della legge 21 ottobre 2003, n.306, in materia di «tutela della salute dei non fumatori»”;
- la Legge 16 gennaio 2003, n.3 – “Disposizioni ordinamentali in materia di pubblica amministrazione”;
- la Direttiva del Presidente dei Ministri 14 dicembre 1995 – “Divieto di fumo in determinati locali della pubblica amministrazione o dei gestori di servizi pubblici”;
- il D.P.R. 9 ottobre 1990, n. 309 “Testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope per prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza”;
- la legge 30 marzo 2001, n. 125 “Legge quadro in materia di alcool e di problemi alcool correlati”;
- il DPCM 12 gennaio 2017 “Definizione e aggiornamento dei livelli essenziali di assistenza, di cui all’articolo 1, comma 7, del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502.” e, in particolare, l’articolo 35 che reca le disposizioni in tema di assistenza sociosanitaria residenze alle persone con dipendenze patologiche;
- il Decreto del Ministero della Salute del 06 ottobre 2016 con il quale viene disposta la ripartizione alle Regioni del Fondo per il gioco d’azzardo patologico (art. 1, comma 946 legge 28/12/2015 n.208) che attribuisce alla Lombardia 8.222.103 euro per la prima annualità;
- la legge regionale 21 ottobre 2013, n. 8 “Norme per la prevenzione e il trattamento del gioco d’azzardo patologico”;

PRESO ATTO che nel 2015 la ASST Bergamo Ovest ha aderito al programma WHP di Regione Lombardia “Aziende che promuovono salute nei luoghi di lavoro” mediante iscrizione al relativo network regionale;

DATO ATTO che, con nota e-mail del 03/02/2025, agli atti della S.S. Affari Generali e Legali, l’Arch. Genny Baiettini, Referente Aziendale WHP, ha richiesto di approvare i seguenti documenti, sottoscritti dal Direttore Generale:

- politica aziendale in tema di alcol, sostanze stupefacenti e gioco d’azzardo;
- politica aziendale in tema di ambiente libero dal fumo – Distretto Pianura Orientale
- politica aziendale in tema di ambiente libero dal fumo – Distretto Media Pianura

ATTESO che i documenti sopracitati affermano i principi organizzativi della ASST Bergamo Ovest, coerenti con le disposizioni legislative e definisce i compiti e le responsabilità in capo a ciascuna delle figure coinvolte, al fine di adempiere alle disposizioni normative vigenti in materia di sicurezza nei luoghi di lavoro;

RITENUTO di approvare i documenti sopracitati, allegati quali parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Bergamo Ovest

ACQUISITO il parere tecnico favorevole in merito espresso dal Responsabile del procedimento proponente, Avv. Francesco Ozzo, Dirigente Responsabile ad interim S.S. Affari Generali e Legali, che, ai sensi della Legge 7 agosto 1990 n. 241 e successive modificazioni e integrazioni, ne attesta la regolarità e la completezza;

DATO ATTO dell'attestazione resa dal competente Responsabile in ordine alla regolarità amministrativa e tecnica del presente provvedimento,

- Avv. Francesco Ozzo, Dirigente Responsabile ad interim S.S. Affari Generali e Legali;

ACQUISITI per quanto di competenza, i pareri favorevoli in merito espressi dal Direttore Amministrativo, Direttore Sanitario e dal Direttore Socio-Sanitario

DELIBERA

Per tutti i motivi in premessa indicati e che si intendono qui integralmente richiamati,

1. di approvare i seguenti documenti, allegati quali parte integrante e sostanziale al presente provvedimento, nell'ambito del programma di Promozione della Salute nei luoghi di lavoro (WHP)

- politica aziendale in tema di alcol, sostanze stupefacenti e gioco d'azzardo;
- politica aziendale in tema di ambiente libero dal fumo – Distretto Pianura Orientale
- politica aziendale in tema di ambiente libero dal fumo – Distretto Media Pianura

2. di dare atto che il presente provvedimento non comporta oneri di spesa a carico del bilancio aziendale;

3. di dare atto che il presente provvedimento è a disposizione del Collegio Sindacale per le verifiche di competenza;

4. di pubblicare il presente provvedimento all'Albo on Line sul sito istituzionale dell'Azienda, ai sensi dell'art. 32 della L. n. 69/2009 e dell'art. 17 - comma 6 - della L.R. n. 33/2009, così come modificata dalla L.R. n. 23/2015.

IL DIRETTORE AMMINISTRATIVO	IL DIRETTORE SANITARIO	IL DIRETTORE SOCIO SANITARIO
Avv. Francesco Ozzo	Dott. Antonio Manfredi	Dott. Pietro Tronconi

IL DIRETTORE GENERALE

Dott. Giovanni Palazzo

SI ATTESTA LA LEGITTIMITA' DELL'ATTO PRESENTATO

Sistema Socio Sanitario
Regione Lombardia
ASST Bergamo Ovest

Responsabile del procedimento amministrativo: Avv. Francesco Ozzo

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Bergamo Ovest

POLITICA AZIENDALE

IN TEMA

DI ALCOL, SOSTANZE STUPEFACENTI E GIOCO D'AZZARDO

INDICE

1 PREMESSA 3

2 A CHI È RIVOLTO IL PRESENTE DOCUMENTO? 3

3 OBIETTIVI 3

4 CHE RESPONSABILITÀ HA IL LAVORATORE? 3

4.1 COSA È L'AUTOSEGNALAZIONE? 4

5 QUALI SONO LE RESPONSABILITÀ DEL DATORE DI LAVORO E DEL DIRIGENTE DI STRUTTURA? 4

6 COME RICONOSCERE I CASI DI ASSUNZIONE DI ALCOL E/O SOSTANZE STUPEFACENTI O DI GIOCO D'AZZARDO? 4

6.1 COME COMPORTARSI CON UN LAVORATORE SOTTO L'EFFETTO DI ALCOL O DROGA IN UNA SITUAZIONE CRITICA? 5

7 AZIONI INTRAPRESE DALL'AZIENDA 6

1 Premessa

L'ASST Bergamo Ovest aderisce al programma di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (WHP) al fine di promuovere l'adozione di stili di vita salutari e favorire un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutto il personale. Tra le aree di intervento vi è il contrasto alle dipendenze da alcol, sostanze stupefacenti e gioco d'azzardo patologico.
L'abuso di bevande alcoliche, il consumo di sostanze stupefacenti ed il gioco d'azzardo patologico sono fattori che influenzano negativamente non solo chi ne dipende ma anche i colleghi, arrivando a condizionare il benessere lavorativo. Migliorare la consapevolezza rispetto a queste dipendenze significa quindi migliorare la qualità della propria vita, il proprio lavoro ed i livelli di benessere e sicurezza generali.
Al fine di focalizzare l'attenzione su questo importante tema, l'ASST Bergamo Ovest ha ritenuto necessario formalizzare il presente documento. Per poter sostenere l'assunzione di uno stile di vita sano per i dipendenti, la Direzione Aziendale adotta il criterio di "Azienda libera da alcol, droghe, e gioco d'azzardo".
Tale politica mira ad un ambiente di lavoro che:
• sia libero dagli effetti di droghe alcol e gioco d'azzardo patologico;
• incoraggi i lavoratori a chiedere aiuto se sospettano di avere un problema con l'alcol o droga o di gioco d'azzardo;
• fornisca indicazioni su come affrontare efficacemente un problema connesso all'alcol o alla droga e al gioco d'azzardo attraverso il Medico Competente e / o un'altra Agenzia di supporto riconosciuta.

2 A chi è rivolto il presente documento?

Il documento si applica a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato presso l'ASST Bergamo Ovest, anche sulla base di contratti atipici. Le indicazioni contenute nel presente documento si intendono operanti non soltanto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche nelle relative pause e durante l'uso di veicoli aziendali.

3 Obiettivi

- Prevenire l'assunzione di alcol, sostanze stupefacenti sul luogo di lavoro e il gioco d'azzardo.
- Accrescere la cultura della salute in Azienda.
- Ridurre i fattori di rischio del contesto lavorativo che potrebbero indurre l'abuso di alcol, sostanze stupefacenti e il gioco d'azzardo.
- Tutelare la salute e la sicurezza di tutti i lavoratori e collaboratori riducendo i rischi e la possibilità di infortuni.
- Evitare le ricadute in azienda causate dai comportamenti additivi (diminuzione dell'attenzione e riflessi alterati, sottovalutazione del rischio, calo della motivazione, assenteismo).
- Migliorare le condizioni dell'ambiente di lavoro.

4 Che responsabilità ha il lavoratore?

Negli ambienti di lavoro il presupposto fondamentale per garantire la propria sicurezza e quella degli altri è una buona condizione psico-fisica: l'assunzione di bevande alcoliche o il consumo di sostanze stupefacenti o il gioco d'azzardo patologico sono tra i fattori che possono influenzare negativamente il comportamento dei lavoratori e creare situazioni di rischio, condizionando di conseguenza il clima e il benessere.
La Legge 125 del 2001 sancisce il divieto di assumere alcol nei luoghi di lavoro per i lavoratori che svolgono attività che richiedono un alto livello di concentrazione, di produttività e responsabilità verso terzi. Il divieto vige anche nell'orario della mensa e di pausa pranzo. Al pari dell'alcol un altro fattore che può incidere sul livello di concentrazione e di produttività è rappresentato dal gioco d'azzardo patologico.

Il giocatore che sviluppa una patologia può avere delle ripercussioni sul piano fisico quali scarsa capacità di concentrazione, difficoltà a prendere sonno, irritabilità ed ingiustificati cambi d'umore in funzione di vincita/perdita al gioco.
In linea con l'idea di promuovere modelli di vita sani e, in ottemperanza alla normativa vigente in materia, l'Azienda ha deciso di vietare l'assunzione e la somministrazione di alcolici in tutte le sue pertinenze interne, esterne e i suoi beni (inclusi i veicoli), 24 ore al giorno, 365 giorno all'anno. Tale divieto riguarda tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato presso l'ASST Bergamo Ovest, anche sulla base di contratti atipici. L'inosservanza di tale divieto prevede l'applicazione delle sanzioni disciplinari come previsto dal contratto collettivo nazionale, dal codice disciplinare e dal codice di comportamento dell'ASST Bergamo Ovest pubblicato sul sito aziendale nella sezione "Amministrazione Trasparente".
In merito si rileva che anche l'INAIL non accoglie l'incidente sul lavoro in itinere che risulti provocato dall'abuso di alcol e/o sostanze stupefacenti da parte del lavoratore.
I casi di inosservanza dei divieti di assunzione di alcol e droghe verranno segnalati al Medico Competente il quale potrà indirizzare l'interessato verso le strutture sanitarie locali di supporto.

4.1 Cosa è l'autosegnalazione?

I lavoratori si possono auto-segnalare se credono di poter avere un problema correlato all'alcol o all'uso di sostanze stupefacenti o al gioco d'azzardo. Sono invitati a parlarne con il proprio Responsabile o con il Medico Competente, che sono tenuti alla riservatezza, non potendo, in alcun modo, diffondere la notizia.
La Direzione si impegna a dar pieno sostegno a chi effettua l'autosegnalazione, purché lo segnali tempestivamente ed esaustivamente al proprio superiore, dimostrando così una condotta responsabile e collaborante.

5 Quali sono le responsabilità del datore di lavoro e del dirigente di struttura?

I Dirigenti di Struttura e i Preposti sono responsabili dell'attuazione di quanto contenuto nel presente documento e devono essere in grado di trovare il giusto equilibrio tra la funzione di controllo e quella di supporto per agire in maniera rigorosa ed equa.
I Dirigenti di Struttura e i Preposti possono svolgere un ruolo fondamentale nella creazione di un ambiente che non si limiti a soddisfare i requisiti minimi di sicurezza e salute, ma che promuova effettivamente pratiche di lavoro sane e sicure.
Conoscere e condividere le procedure di aiuto e sostegno offerte dal Datore di Lavoro può contribuire ad incoraggiare i lavoratori problematici a richiedere assistenza.
Le risorse su cui un lavoratore può contare possono essere interne o esterne all'Azienda. Internamente è possibile rivolgersi allo sportello psicologico e/o al Medico Competente.
Le risorse esterne sono rappresentate dai Servizi pubblici e privati che si occupano di dipendenze.
I Dirigenti di Struttura non sono comunque tenuti né a fare consulenza in tema di abuso di sostanze, né a diagnosticare eventuali problemi di alcol o droga o gioco d'azzardo patologico. Il Dirigente e/o l'Incaricato di Funzione/Preposto, quando sospetta che ci sia un problema, dovrebbe incoraggiare il lavoratore a rivolgersi a figure appropriate per una valutazione e un'assistenza professionali sia all'interno sia all'esterno dell'Azienda.

6 Come riconoscere i casi di assunzione di alcol e/o sostanze stupefacenti o di gioco d'azzardo?

Ci sono almeno sei segnali che possono rivelare un possibile problema di uso di sostanze:

1. cambiamento della qualità della performance lavorativa o della frequenza delle assenze;
2. peggioramento nella cura della persona;
3. manifestazione di umore altalenante o cambiamento degli atteggiamenti;

4. abbandono delle responsabilità e isolamento sociale;
5. comportamenti insoliti;
6. atteggiamento di difesa riguardo a qualsiasi problema.

Da soli, questi segnali non indicano con certezza un problema di questo tipo. Tuttavia, possono evidenziare che il lavoratore sta vivendo delle difficoltà personali che possono influenzare la sua prestazione lavorativa.
È dimostrato che un confronto costruttivo possa essere una strategia efficace per gestire i lavoratori che mostrano problemi nella prestazione lavorativa, potenzialmente legati all'uso di sostanze o al gioco patologico.
Un confronto costruttivo contempla per esempio:

- ✓ organizzare un incontro riservato dove dare evidenza della ridotta performance e/o criticità rilevate.
- ✓ Esplicitare la volontà di offrire un supporto laddove il lavoratore intenda seguire le indicazioni su come affrontare il problema.
- ✓ Garantire la riservatezza nel rispetto della normativa sulla privacy.
- ✓ Non usare un approccio ostile con il lavoratore.

Incoraggiare qualcuno a cercare aiuto e a rivolgersi a Servizi specialistici non è un'azione negativa, ma rappresenta invece il primo passo per aiutare qualcuno a rimettersi in carreggiata.
I Servizi più appropriati sono riportati all'interno della policy (par. 7).

6.1 Come comportarsi con un lavoratore sotto l'effetto di alcol o droga in una situazione critica?

All'interno dell'Azienda vengono considerate alcune situazioni pregiudizievoli e quindi normate i seguenti scenari.

Soggetto che ha bevuto o ha assunto stupefacenti durante l'orario di lavoro, poco prima dell'inizio o durante le pause in quantità moderate.
In questa situazione, il lavoratore deve essere consapevole che il semplice consumo di bevande alcoliche, anche in quantità moderate, costituisce un incremento del rischio lavorativo nonché una riduzione della capacità di lavoro.
Confronto preliminare (chiunque)
1- Chiedere al lavoratore di spostarsi in una zona riservata.
2- Chiedere con calma e senza giudicare al soggetto, se dimostra collaborazione, spiegazioni in merito al comportamento tenuto o alle informazioni ricevute. È importante attenersi ai fatti senza nominare altri lavoratori.
3- Ascoltare in modo attivo.
4- Incoraggiare il lavoratore a chiedere aiuto presso un servizio interno all'Azienda oppure presso i Servizi specialistici del territorio ricordando che oltre le sanzioni previste dalla Legge, rischia anche un eventuale procedimento disciplinare
5- Se c'è ragione di credere che vi sia stata una violazione, si contatta il responsabile o suo sostituto.

Possibili azioni successive
a) Segnalazione al Medico Competente per ulteriori interventi.

Soggetto ubriaco o in evidente stato di alterazione legato all'uso di sostanze stupefacenti
Chiunque rilevi in un lavoratore i comportamenti che possono far ricondurre all'abuso di sostanze alcoliche/stupefacenti a titolo di esempio:

- alito alcolico;
- difficoltà di equilibrio;
- difficoltà nel linguaggio;

- alterazioni nel comportamento;
- è stato visto bere ripetutamente alcolici durante il lavoro o in pausa pranzo;

deve comunicare immediatamente il fatto al Dirigente o al Preposto o all'Incaricato di Funzione o loro sostituto, il quale verifica la veridicità della situazione.
Il Dirigente o il Preposto o l'Incaricato di Funzione, appurato un forte stato di alterazione:
1. sospende l'attività del lavoratore;
2. fa riposare il soggetto in un luogo adeguato;
3. non permette che usi il proprio veicolo o un veicolo aziendale;
4. se il soggetto sta male, attiva il servizio di primo soccorso aziendale, il quale provvederà, se necessario, a contattare il 112;
5. se il soggetto è violento, attivare le forze dell'ordine.

7 Azioni intraprese dall'azienda

- Stesura e diffusione della Politica interna di "azienda libera dall'alcol-droghe-gioco d'azzardo" e attuata dopo un adeguato percorso di condivisione e preparazione.
- Offerta di interventi formativi per i lavoratori.
- 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 lavoratori che si rendono conto di abusare di *bevande alcoliche/stupefacenti/gioco d'azzardo patologico, rivolgendosi allo sportello psicologico, al* Medico Competente o al Servizio specialistico-SERD).

Nel territorio di ASST Bergamo Ovest è presente una rete di servizi accreditati per la prevenzione, diagnosi e trattamento delle dipendenze patologiche (Ser.D) al quale le persone interessate possono accedere direttamente, in modo gratuito e senza impegnativa del medico di Medicina Generale.
Oltre ai Servizi specialistici sono presenti nel territorio gruppi di auto/mutuo aiuto, dove le persone hanno la possibilità di condividere le difficoltà legate a comportamenti di dipendenza o abuso e trovare supporto attraverso lo scambio di informazioni e la condivisione di esperienze.
Di seguito alcuni Servizi di ASST Bergamo Ovest.

SS Ser.D Treviglio
Via XXV Aprile, 6
24047 Treviglio (BG)
Tel. 0363/47725 Fax: 0363/41450
Email: serttreviglio@asst-bgovest.it

SS Ser.D Martinengo
Piazza Maggiore, 11
24057 Martinengo (BG)
Tel. 0363/987202-236 Fax 0363/988638
Email: sertmartinengo@asst-bgovest.it

SS Ser.D Ponte San Pietro
Via Adda, 18/A
24036 Ponte San Pietro (BG)
Tel. 035/4156262 Fax 035/4156379
Email: sertpontespietro@asst-bgovest.it

Casa di comunità di Dalmine - Sportello GAP

Sportello GAP - Gambling & Addiction Point – Sportello informativo e di ascolto per problemi di gioco d'azzardo e dipendenze patologiche.

Dalmine - Viale Betelli, 2

Tel. 035/378111

Apertura: Ogni Mercoledì, dalle 09.00 alle 13.00 con accesso libero

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Giovanni Palazzo

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Bergamo Ovest

POLITICA AZIENDALE

IN TEMA DI AMBIENTE LIBERO DAL FUMO

- DISTRETTO PIANURA ORIENTALE -



INDICE

1. PREMESSA
2. OBIETTIVI
3. CAMPO DI APPLICAZIONE
4. IL NOSTRO MODELLO
5. MISURE PER L'ATTUAZIONE DELLA POLICY E SOSTEGNO ALLA CESSAZIONE
6. COERENZA
7. FIGURE DI RIFERIMENTO
8. DOCUMENTI DI RIFERIMENTO

1. Premessa

L'ASST Bergamo Ovest intende rispondere in modo adeguato e chiaro alla sua " mission" di Ente deputato alla cura dei cittadini, mettendo in atto tutte le procedure in applicazione alla normativa per la lotta al fumo e predisponendo le azioni prioritarie da attuare, relative alla propria politica, riguardante le azioni di contrasto al fumo (Policy).

Il "Distretto Pianura Orientale", articolazione territoriale della suddetta azienda, prende parte alla applicazione e partecipazione alla policy antifumo, condividendone pienamente e consapevolmente gli obiettivi.

Infatti, in virtù della Sua autonomia regolamentare, l'Amministrazione estende il divieto di fumo ai luoghi diversi da quelli previsti dalla legge n. 584/1975, e in particolare, alle aree aperte e contigue, ai locali chiusi di propria pertinenza, ai sensi del Decreto Legislativo del 12 gennaio 2016, n°6.

Il fumo è un fenomeno che incide sia su coloro che ne sono dipendenti che su qualsiasi persona si trovi intorno al fumatore: migliorare la propria consapevolezza sul tema significa incidere sulla propria e altrui attuale e potenziale salute, ragione della stesura del presente documento.

2. Obiettivi

- Avere un'Azienda "libera dal fumo" più sana e più pulita in tutti i suoi spazi di pertinenza
- Tutelare la salute e la sicurezza di tutti.
- Proporre ai fumatori possibilità di smettere di fumare o di mitigare il loro rischio.
- Ridurre la prevalenza di fumatori tra i dipendenti ASST Bergamo Ovest.
- Accrescere la cultura della salute nell'Azienda.
- Sostenere il ruolo dell'Azienda come promotore di salute e sicurezza, facendone un modello di riferimento per tutti, riguardo alla problematica del tabagismo e correlati problemi di dipendenza.

3. Campo di applicazione

Il documento si applica a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato presso il Distretto Pianura Orientale, anche sulla base di contratti atipici.

Le indicazioni contenute nel presente documento si intendono operanti non soltanto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche nelle relative pause e durante l'uso di veicoli aziendali.

4. Il nostro modello

L'obiettivo sarà quello di dare piena attuazione della presente Policy come "azienda libera dal fumo".
Verranno previsti percorsi di avvicinamento graduale che prevedano il mantenimento di alcuni spazi all'aperto (lontano dal percorso dagli utenti) in cui sarà possibile fumare. Questo per dare la possibilità ai fumatori di prepararsi e di partecipare a programmi di sostegno alla cessazione messi a disposizione dell'azienda.

Definizioni

Ai fini di questa Policy, per "tabacco" si intende qualsiasi sigaretta, sigaro, pipa o altro prodotto del tabacco incluso il tabacco da masticare o fiuto.

Divieti

Il Distretto Pianura Orientale dell'ASST Bergamo Ovest, sedi di Romano di Lombardia e Martinengo, compresi tutti i suoi spazi interni ed esterni (veicoli inclusi) deve essere senza tabacco 24 ore al giorno, 365 giorni all'anno.
È vietato in ogni momento e in ogni occasione l'utilizzo di prodotti del tabacco, sia all'interno che all'aperto delle sedi.
Per esterno s'intende fino al punto indicato dalla segnaletica affissa, in cui si specifica "spegni qui la tua sigaretta".

Comunicazione al personale ed al pubblico

La Policy e il Regolamento per un'Azienda libera dal fumo saranno presenti e pubblicati in luoghi ben visibili nelle sedi distrettuali.
Saranno affissi i cartelli di divieto e di avviso presso tutti gli ingressi degli edifici.

5. Misure per l'attuazione della Policy e sostegno alla cessazione

A. Dipendenti

In caso di prima infrazione:

- Raccomandazione e ammonimento verbale di infrazione contro la Policy aziendale.
- Raccomandazione e informativa sulla Policy e sul Regolamento per un'Azienda libera dal fumo.
- Invito alla partecipazione al programma di educazione sul tabacco per i dipendenti che offre informazioni sui programmi di cessazione disponibili in Azienda.

In caso di prima infrazioni seguenti alla prima:

- Ammonimento verbale di infrazione contro la Policy.
- Raccomandazione e informativa sulla Policy e sul Regolamento per un'Azienda libera dal fumo.
- Invito alla partecipazione al programma di educazione sul tabacco per i dipendenti che offre informazioni sui programmi di cessazione disponibili in Azienda.
- Avviso sulle possibili sanzioni/azioni conseguenti.

In caso di continue infrazioni:

Tutte le precedenti ed in aggiunta la trasmissione della comunicazione scritta della trasgressione, con ricevuta di ritorno, utilizzando il modulo di contestazione (Mod1REG02 Segnalazione di inadempienza alla Policy e al Regolamento "Azienda libera dal fumo"), al Direttore - Responsabile del Distretto Pianura Orientale che procederà, come da suo dovere e ruolo, in base al caso specifico, convocando il trasgressore e trasmettendo breve verbale ai segnalanti e al RSPP aziendale.

B. Visitatori/Utenti

I visitatori devono attenersi alle norme vigenti in materia di divieto fumo.

Il fumo e l'uso dei prodotti del tabacco da parte di visitatori è vietato in tutti gli spazi sia chiusi che all'aperto.

I cittadini che utilizzano i prodotti del tabacco nelle sedi di Romano di Lombardia e Martinengo Distretto Pianura Orientale dell'ASST Bergamo Ovest, sedi, sono invitati a interrompere immediatamente, dopo essere stati informati della Policy vigente di Azienda libera dal fumo.

Qualora il cittadino non si adeguasse alla richiesta, sarà necessario fare riferimento alle norme legislative vigenti per le sanzioni pecuniarie previste dalla legge.

6. Coerenza

Occorre da parte di tutti mantenere un fermo impegno nel far rispettare i principi e le regole previsti dalla Policy.

Il ruolo di ogni figura impegnata in Azienda è fondamentale per il rispetto delle regole, dell'utente/visitatore e del luogo in cui si presta attività.

7. Figure di riferimento

Le figure di riferimento per i richiami e le azioni atte a contrastare il fumo in Distretto e a far rispettare la nostra Policy ed il Regolamento dell'Azienda libera dal fumo sono:

operatori dipendenti del Distretto a cui è stato dato specifico incarico di sorvegliare e vigilare affinché vengano rispettate le regole sopracitate e a cui è dato mandato di segnalare, avvisare e trasmettere la comunicazione di richiamo per il personale inosservante ed inadempiente; di richiamare utenti e visitatori.

Le stesse figure hanno il compito di verificare la presenza della cartellonistica in tutti gli ambienti previsti e sui quali esercitano la loro funzione; nonché verificare la correttezza delle indicazioni riportate, oltre alla integrità della cartellonistica, richiedendone, ove necessario, la sostituzione.

Il compito relativo al richiamo, all'avviso e al monito, è comunque onere di ognuno dei dipendenti dei del Distretto.

8. Riferimenti

Decreto Legislativo 81/2008

Circolare del Ministero della Sanità del 28 marzo 2001 nr.4

Cartello informativo del divieto di fumo – spegni qui la tua sigaretta

Cartello informativo del divieto di fumo - sanzioni

REG02 Regolamento "Azienda libera dal fumo"

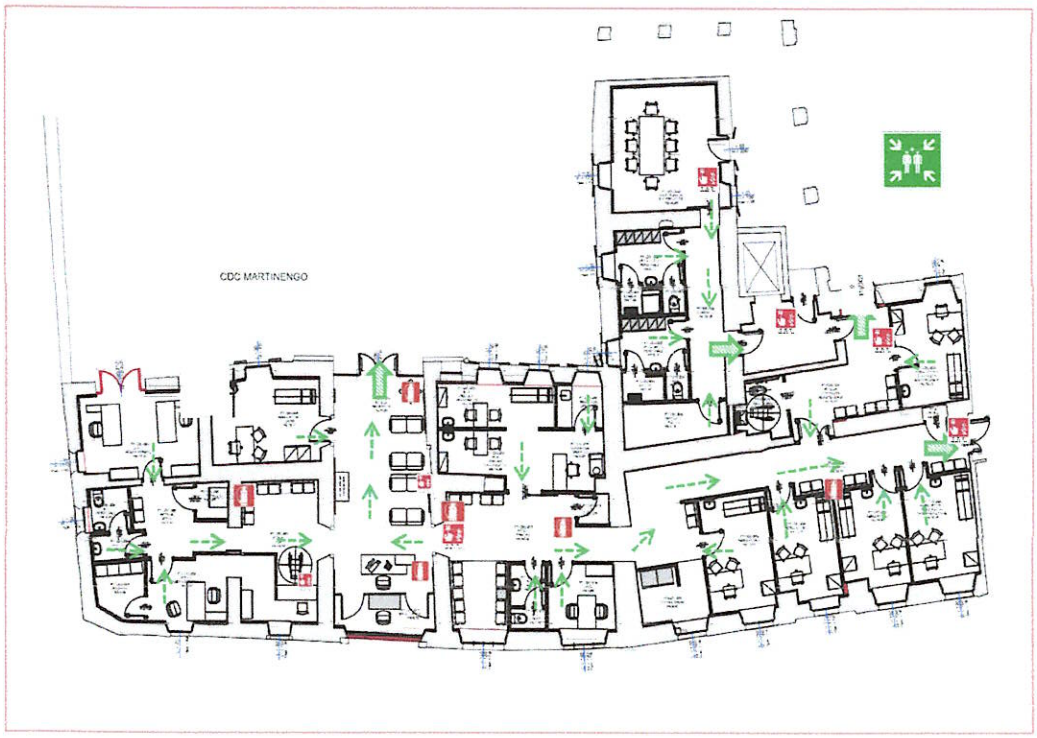
Mod1REG02 Segnalazione di inadempienza alla Policy e al Regolamento "Azienda libera dal fumo"

IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Giovanni Palazzo

MARTINENGO PIAZZA MAGGIORE 11

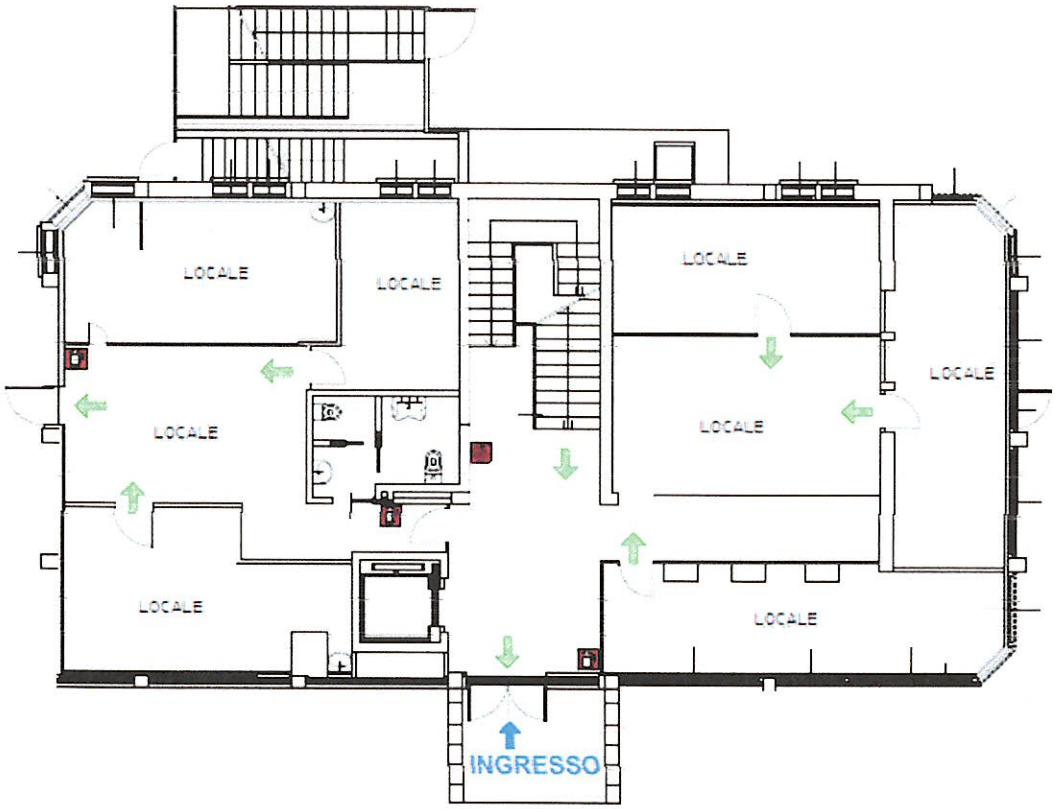


Cartello divieto fumo e posacenere posto all'ingresso pedonale, da Piazza Maggiore 11 Martinengo



ROMANO DI LOMBARDIA VIA MARIO CAVAGNARI 5





Cartello divieto fumo e posacenere posto su una colonna prima dell'ingresso

Sistema Socio Sanitario

Regione Lombardia

ASST Bergamo Ovest

POLITICA AZIENDALE

IN TEMA

DI AMBIENTE LIBERO DAL FUMO

- DISTRETTO MEDIA PIANURA -

INDICE

1 PREMESSA

2 **A CHI È RIVOLTO IL PRESENTE DOCUMENTO?**

3 **OBIETTIVI**

4 **IL NOSTRO MODELLO**

5 **MISURE PER L'ATTUAZIONE DELLA POLICY E SOSTEGNO ALLA CESSAZIONE**

6 **COERENZA**

7 **FIGURE DI RIFERIMENTO**

8 **DOCUMENTI DI RIFERIMENTO**

1 Premessa

L'ASST Bergamo Ovest aderisce al programma di Promozione della Salute nei Luoghi di Lavoro (WHP) al fine di promuovere l'adozione di stili di vita salutari e favorire un ambiente di lavoro sano e sicuro per tutto il personale. Tra le aree di intervento vi è il contrasto alla dipendenza da fumo.
I rischi per la salute correlati al consumo di tabacco sono noti e scientificamente comprovati. L'uso del tabacco è la principale causa prevedibile di morte e disabilità in Italia.

Al fine di focalizzare l'attenzione su questo importante tema e accrescere la consapevolezza rispetto a questa dipendenza, migliorando la qualità di vita, il Distretto Media Pianura della Asst Bergamo Ovest ha ritenuto necessario formalizzare il presente documento.
Per poter sostenere l'assunzione di uno stile di vita sano per i dipendenti, si adotta il criterio di "Azienda libera dal fumo".
Tale politica mira ad un ambiente di lavoro che:

- sia libero dal fumo;
- informi ed incoraggi i lavoratori ad intraprendere un percorso per smettere di fumare;
- fornisca indicazioni su come affrontare efficacemente il percorso da seguire.

Attuare questa Policy rappresenta un forte impegno e richiede la collaborazione di tutto il personale con un risultato atteso che prevede diversi vantaggi:

1. Favorisce la modellazione di un ruolo positivo dell'Istituzione per i dipendenti, i familiari e gli utenti/cittadini.
2. Riduce il consumo di tabacco nell'Azienda.
3. *Fornisce un ambiente sicuro per tutti i lavoratori, riducendo l'esposizione al fumo passivo.*
4. Adegua l'Azienda, non solo alla normativa nazionale, ma anche alle migliori pratiche proposte dalla letteratura scientifica.
5. Protegge l'Azienda in modo "proattivo" da inutili rischi di responsabilità future.

2 A chi è rivolto il presente documento?

Il documento si applica a tutti i soggetti che svolgono, a qualsiasi titolo, la propria attività lavorativa, di formazione o di volontariato presso il Distretto Media Pianura della ASST Bergamo Ovest, anche sulla base di contratti atipici. Le indicazioni contenute nel presente documento si intendono operanti non soltanto durante lo svolgimento dell'attività lavorativa, ma anche nelle relative pause e durante l'uso di veicoli aziendali.

3 Obiettivi

- Avere un'azienda "libera dal fumo" più sana e più pulita in tutti i suoi spazi di pertinenza.
- Accrescere la cultura della salute in Azienda.
- Tutelare la salute e la sicurezza di tutti.
- Proporre ai fumatori possibilità di smettere di fumare o di mitigare il loro rischio.

4 Il nostro modello

L'obiettivo sarà quello di dare piena attuazione della presente Policy come "Azienda libera dal fumo". *Verranno previsti step di avvicinamento graduale alla attuazione della Policy, che prevedano inizialmente il* mantenimento di alcuni spazi all'aperto (lontani dai percorsi degli utenti) in cui sarà ancora possibile fumare. Questo per dare la possibilità ai fumatori di prepararsi e di partecipare a programmi di sostegno alla cessazione messi a disposizione dell'azienda.

Definizioni

Ai fini di questa Policy, per "tabacco" si intende qualsiasi sigaretta, sigaro, pipa o altro prodotto del tabacco inclusi tutti i dispositivi elettronici.

Divieti

Il Distretto Media Pianura dell'Asst Bergamo Ovest, sede di Dalmine e di Zanica, compresi tutti i suoi spazi interni ed esterni (veicoli inclusi) si pone l'obiettivo di essere senza tabacco 24 ore al giorno, 365 giorni all'anno. E' vietato in ogni momento e in ogni occasione l'utilizzo di prodotti del tabacco, sia all'interno che all'aperto delle due sedi (per esterno s'intende fino al punto indicato dalla segnaletica affissa, in cui si specifica "spegni qui la tua sigaretta").

Comunicazione al personale ed al pubblico

La Policy e il Regolamento per un'Azienda libera da fumo saranno presenti e pubblicati in luoghi ben visibili in entrambe le sedi del Distretto Media Pianura della Asst Bergamo Ovest. Saranno presenti e affissi i cartelli di divieto e di avviso presso tutti gli ingressi degli edifici.

5 Misure per l'attuazione della Policy e sostegno alla cessazione

A. Dipendenti

In caso di prima infrazione:

- Raccomandazione e ammonimento verbale di infrazione contro la Policy aziendale.
- Raccomandazione e informativa sulla Policy e sul Regolamento per un'Azienda libera dal fumo.
- Invito alla partecipazione al programma di educazione sul tabacco per i dipendenti che offre informazioni sui programmi di cessazione disponibili in Azienda.

In caso di infrazioni seguenti alla prima:

- Ammonimento verbale di infrazione contro la Policy
- Raccomandazione e informativa sulla Policy e sul Regolamento per un'Azienda libera dal fumo.
- Invito alla partecipazione al programma di educazione sul tabacco per i dipendenti che offre informazioni sui programmi di cessazione disponibili in Azienda.
- Avviso sulle possibili sanzioni/azioni conseguenti

In caso di continue infrazioni:

Tutte le precedenti ed in aggiunta la trasmissione della comunicazione scritta della trasgressione, con ricevuta di ritorno, utilizzando il modulo di contestazione qui allegato, al Direttore Responsabile di Struttura afferente che procederà, come da suo dovere e ruolo, in base al caso specifico, convocando il trasgressore e trasmettendo breve verbale al RSPP aziendale.

B. ***Visitatori / Utenti***

I visitatori devono attenersi alle norme vigenti in materia di divieto di fumo. Il fumo e l'uso dei prodotti del tabacco da parte dei visitatori è vietato in tutti gli spazi sia chiusi che all'aperto .

I cittadini che utilizzano i prodotti del tabacco nelle sedi di Dalmine e Zanica sono invitati a interrompere immediatamente, dopo essere stati informati della Policy vigente di Azienda libera dal fumo o, a trasferirsi in area esterna al dominio del Distretto.
Se l'individuo non si adegua alla richiesta, sarà necessario fare riferimento alle norme legislative vigenti per le sanzioni pecuniarie previste dalla legge.

6 Coerenza

E' necessario mantenere un fermo impegno nel far rispettare i principi e le regole previsti dalla Policy. L'applicazione coerente invia un messaggio chiaro circa l'importanza della scelta adottata.
Il ruolo di ogni figura impegnata in Azienda è fondamentale per il rispetto delle regole, dell'utente, dei colleghi e del luogo in cui si presta attività.

7 Figure di riferimento

Le figure di riferimento per i richiami e le azioni atte a contrastare il fumo in Distretto e a far rispettare la nostra Policy ed il Regolamento dell'Azienda libera dal fumo sono:

- *Operatori dipendenti del distretto a cui è stato dato specifico incarico di sorvegliare e vigilare* affinché vengano rispettate le regole sopracitate e a cui è dato mandato di segnalare, avvisare e trasmettere la comunicazione di richiamo per il personale inosservante ed inadempiente; di richiamare utenti e visitatori.
- Il compito relativo al richiamo, all'avviso e al monito, è comunque onere di ognuno dei dipendenti del Distretto ed in particolare del personale Medico Dirigente e Infermieristico, come meglio evidenziato nel regolamento dell'Azienda libera dal fumo.

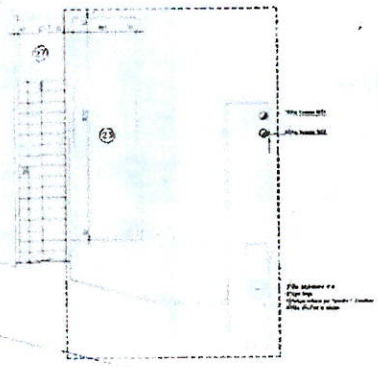
8 Documenti di riferimento

Hopkins DP et al., Smokefree Policies to reduce tabacco use, a systematic review, Am J Prev Med 2010; 38(2S)S275-S289.
Decreto legislativo 81/2008
Circolare del Ministero della Sanità del 28 marzo 2001 nr. 4

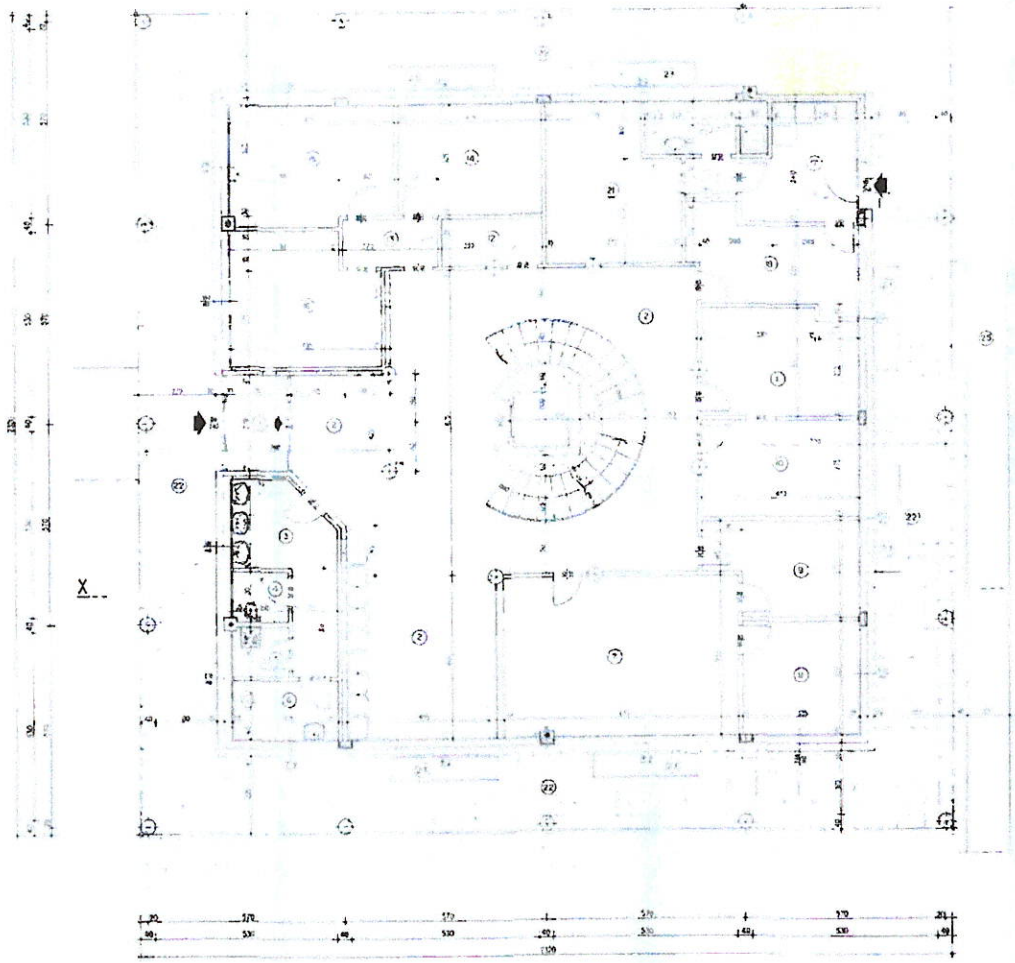
IL DIRETTORE GENERALE
Dott. Giovanni Pelazzo

SEDE DI ZANICA

AREA FUTATORA





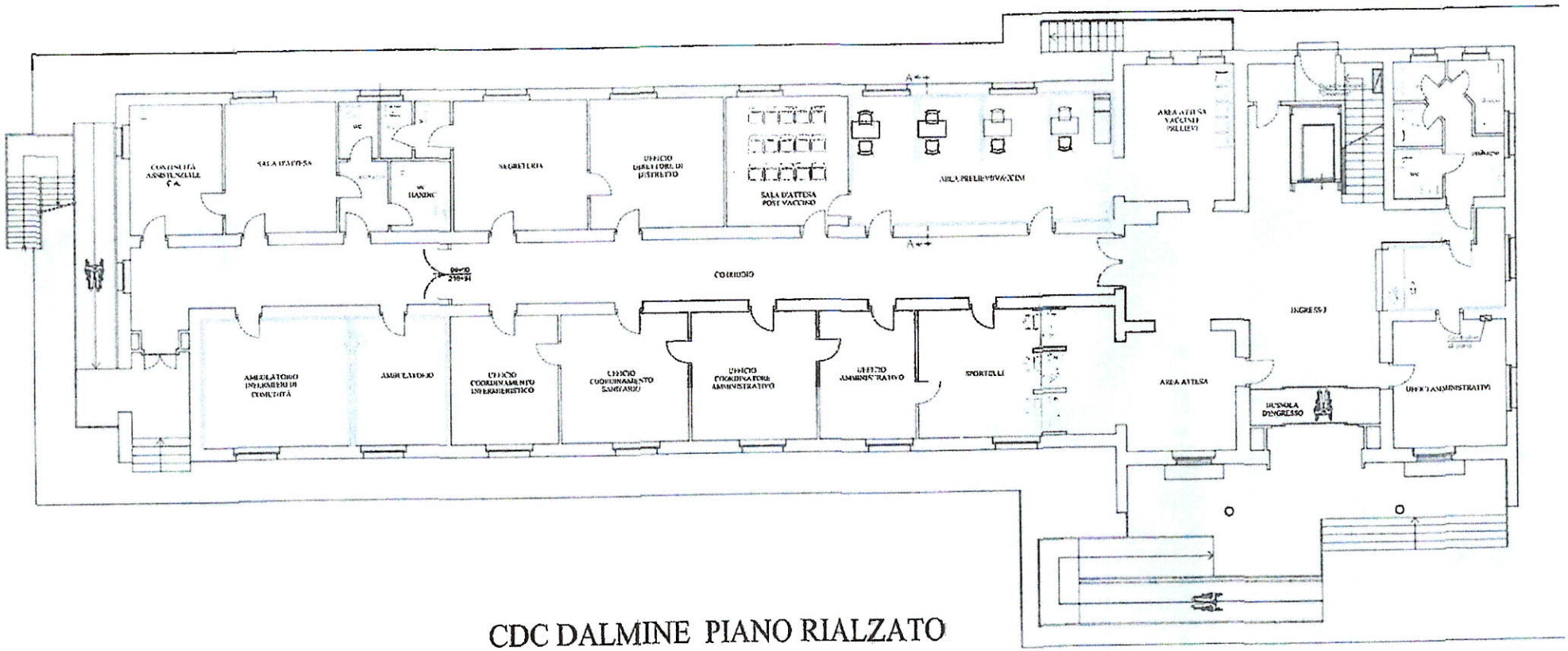








area fumatori



CDC DALMINE PIANO RIALZATO