

Direzione Igiene e Sanità Pubblica
U.O. Prevenzione e Sicurezza Ambienti di Lavoro
Nucleo operativo Medicina del Lavoro
Centro Servizi Sanitari - Palazzina A
Viale Verona - 38100 Trento
Tel. 0461-904662 fax 0461-904540

Referente: dott.ssa Silvia Eccher

**INDIRIZZI PER L'APPLICAZIONE DELLA L. 125/01 IN MATERIA DI ALCOL E PROBLEMI
ALCOLCORRELATI, PER QUANTO ATTIENE ALLA TUTELA DELLA SALUTE E DELLA
SICUREZZA SUL LAVORO**

1. Premesse

La L. 30 marzo 2001, n.125 è mirata alla prevenzione, alla cura ed al reinserimento sociale degli alcoldipendenti. In particolare, la legge:

- a) tutela il diritto delle persone ad una vita familiare, sociale e lavorativa protetta dalle conseguenze legate all'abuso di bevande alcoliche;
- b) favorisce l'accesso delle persone che abusano di bevande alcoliche a trattamenti sanitari ed assistenziali;
- c) favorisce l'informazione e l'educazione sui problemi derivanti dall'alcol.

È all'interno di questo contesto che sono collocate e vanno intese anche le disposizioni per la sicurezza sul lavoro dell'art. 15 le quali aggiungono alla legge una finalità di prevenzione degli infortuni dei lavoratori e dei danni alla incolumità e alla salute di terzi. Queste stabiliscono:

1. Il **divieto di assunzione e di somministrazione** di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi.
2. La possibilità di effettuazione di **controlli alcolimetrici** nei luoghi di lavoro, esclusivamente da parte del medico competente o dei medici del lavoro dei servizi ASL per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza.
3. La previsione dell'**accesso ai servizi deputati o alle strutture riabilitative** per i lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione, in analogia a quanto già previsto in materia di prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza.

E' da osservare che l'art. 15 della legge non si inserisce perfettamente nel contesto della normativa di tutela della salute e della sicurezza negli ambienti di lavoro, cui peraltro fa generico riferimento, lasciando diversi aspetti applicativi alla interpretazione. In particolare:

- mentre la legge individua, correttamente, il rischio di assunzione di bevande alcoliche come rischio aggiuntivo di infortunio sul lavoro e per la sicurezza e salute di terzi, non indica altrettanto chiaramente gli strumenti applicativi per i soggetti della prevenzione aziendale;
- contrariamente a quanto fa per i rischi di infortunio, non considera alla stessa stregua i rischi per la salute del lavoratore, diretti e indiretti (es. per interferenze con esposizione ad agenti nocivi, con situazioni ambientali di lavoro);
- stabilisce il divieto di assunzione di bevande alcoliche e la possibilità di controlli alcolimetrici, ma non fornisce indicazioni sulle modalità di effettuazione dei controlli, sui metodi applicabili, sui livelli di soglia da adottare per eventuali provvedimenti;
- adotta un approccio "tabellare" del divieto e delle misure di prevenzione e non contestualizzato alla specifica valutazione del rischio, lasciando scoperta l'applicazione in lavorazioni diverse da quelle previste, nei casi in cui il rischio fosse evidenziato;
- dimentica, nello specifico campo dell'ambiente di lavoro, l'opportunità degli interventi di promozione della salute e di informazione.

E' nostra convinzione che l'adozione di misure di prevenzione e di promozione della salute in relazione all'assunzione di alcol nel lavoro sia un momento irrinunciabile e fondamentale all'interno del complessivo ambito della prevenzione nei luoghi di lavoro. Riteniamo che, nonostante le sue incertezze interpretative ed applicative, la L. 125/01 offra una grande opportunità per portare l'adeguata attenzione su questo tema nella gestione della salute e sicurezza nel lavoro e che sia, quindi, necessario trovare delle vie di attuazione delle misure adeguate, proponendo soluzioni pragmatiche nel rispetto dei dettati di legge.

Considerando che si tratti di un processo culturale di portata rilevante, crediamo che sia importante avviare l'applicazione garantendo la sostanzialità dell'obiettivo di prevenzione piuttosto che rincorrere un formale adempimento dei vari passi di legge, ancorché controversi o inapplicabili. A questo proposito, i punti nodali che preme perseguire sono:

- l'elaborazione di politiche aziendali nei riguardi dell'alcol sul lavoro;
- la gestione del rischio alcol nell'ambito della tutela di salute e sicurezza nel luogo di lavoro;
- l'introduzione dell'aspetto alcol nella cultura della sicurezza sul lavoro, attraverso l'informazione e la formazione dei soggetti della prevenzione a partire dai datori di lavoro e dai lavoratori;
- la gestione da parte del medico competente degli aspetti a lui delegati;
- l'utilizzo degli strumenti di controllo (con i limiti imposti dalle carenze normative) quale utile deterrente e non come repressione.

2. Mansioni a rischio, valutazione del rischio, misure di prevenzione

L'elenco del Provvedimento 6 marzo 2006, n. 2540 (Gazz. Uff. 30 marzo 2006, n. 75) individua le mansioni 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, così come previsto dall'art. 15 della L. 30 marzo 2001, n. 125.

La valutazione del rischio di cui all'art. 17, comma 1, lettera a) e all'art. 28 del D.Lgs 81/08 farà riferimento certamente alle mansioni individuate in elenco, ma potranno essere prese in considerazione altre mansioni, per analogia o in virtù di ulteriori informazioni disponibili.

Il datore di lavoro deve adeguare la valutazione del rischio tenendo conto del rischio aggiuntivo che l'alcol può fornire nello svolgimento delle mansioni in elenco (e di quelle eventualmente individuate), con il contributo del medico competente e la consultazione dei rappresentanti per la sicurezza.

Sulla scorta dei risultati della valutazione del rischio, il datore di lavoro dispone le misure di prevenzione da adottare, tra le quali deve necessariamente essere previsto il "divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche", corredato delle procedure aziendali per la sua attuazione e delle indispensabili azioni di controllo e verifica.

Il rischio "alcol" deve essere oggetto della informazione e della formazione ai lavoratori. È fortemente raccomandato che l'azienda sviluppi una propria "politica" verso l'alcol che possa ispirare e supportare tutte le sue azioni in materia, quali, ad esempio, specifiche disposizioni aziendali di tutela.

All'interno di questa strategia e tenuto conto dell'organizzazione e della dimensione aziendale, è bene che siano sviluppati programmi di promozione della salute collegati alle specifiche misure di prevenzione pianificate, supportati dal medico competente. Dentro questo quadro, anche le misure di prevenzione e gli accertamenti sanitari assumerebbero un senso più completo.

Ai fini dell'adempimento delle norme della legge, sono assoluti i divieti di somministrazione e di assunzione durante il lavoro: per i fini preventivi della legge, perché il divieto di assunzione sia effettivo, deve essere esteso ad un congruo periodo di tempo precedente l'effettuazione del turno di lavoro a rischio, tenendo conto della emivita dell'alcol.

Il datore di lavoro adotterà disposizioni per quanto riguarda l'eventuale fruizione di pasti all'interno dell'azienda o in convenzione, mentre per le condizioni che esulano dal suo controllo diretto, l'obiettivo potrà essere raggiunto attraverso informazioni e disposizioni ai lavoratori. Le disposizioni aziendali dovranno informare e richiamare sulla necessità di garantire l'assenza di effetti da alcol anche all'inizio o alla ripresa del lavoro, con attenzione anche ai casi in cui sia possibile la chiamata in servizio per pronta disponibilità.

Benché (v. sotto) si debba fare riferimento legale ad un valore soglia di alcolemia che è compatibile con l'assunzione di piccole quantità di bevande alcoliche, le misure di prevenzione devono essere improntate alla massima tutela e quindi mirate alla "non assunzione".

Vale la pena ricordare che quando siano fissate disposizioni aziendali finalizzate alla protezione individuale e collettiva, l'inosservanza a queste da parte dei lavoratori costituisce anche violazione agli obblighi dell'art. 20 comma 2, lettera b del D.Lgs 81/08.

3. Sorveglianza sanitaria e idoneità al lavoro

Differentemente da quanto previsto per il rischio da sostanze stupefacenti (Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di

accertamenti di assenza di tossicodipendenza), non tutti i lavoratori che svolgono mansioni di cui al Provvedimento n. 2540 sono sottoposti a sorveglianza sanitaria. Nei casi in cui lo siano, le visite mediche e gli accertamenti sanitari sono finalizzati anche alla verifica di "assenza di condizioni di alcol dipendenza" (art. 41, comma 4 D.Lgs 81/08), da intendersi estesamente come indagini volte ad escludere condizioni di consumo alcolico, anche non abituale, che potrebbero comportare rischi sul lavoro.

Per l'espressione del giudizio di idoneità, il medico competente si comporta secondo la deontologia professionale e gli indirizzi scientifici, come per gli altri rischi in ambito lavorativo: potrà quindi utilizzare gli elementi anamnestici e clinico-diagnostici relativi ai problemi nei comportamenti dell'individuo verso il consumo di alcol così come quelli relativi alle patologie alcolcorrelate, specie dopo aver ottenuto il supporto dei Servizi di Alcolologia, per la formulazione di giudizi che limitino l'idoneità. In questi casi, sempre con la collaborazione dei servizi pubblici competenti, dovranno essere tenute in debita considerazione le finalità di prevenzione, trattamento e recupero a livello individuale, oltre a quelle di prevenzione di terzi e collettiva.

Il giudizio di non idoneità deve essere usato con attenzione e appropriatezza, ad esempio, in un percorso pianificato di trattamento e recupero.

In generale, appare evidente che la legge 125/01 può fornire strumenti in più al medico competente per gestire i problemi alcol correlati in ambiente di lavoro, che già in precedenza doveva affrontare, talvolta non disponendo di riferimenti adeguati.

Nei casi in cui non si applichi la sorveglianza sanitaria, lo strumento a disposizione del datore di lavoro per verificare l'idoneità rimane il ricorso alla Commissione istituita ai sensi dell'art. 5 della Legge 300/70.

Dal momento che il datore di lavoro "*nell'affidare i compiti ai lavoratori, [deve] tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza*" (D.Lgs 81/08 art. 18 comma 1, lettera c) è possibile che sia lo stesso datore di lavoro, a fronte di indubitabili condizioni di ebbrezza da alcol del lavoratore, ad allontanarlo temporaneamente ed eccezionalmente dal lavoro a tutela del lavoratore e di terzi.

4. Controlli alcolimetrici

Benché l'introduzione della possibilità dei controlli alcolimetrici rappresenti una novità assoluta nel panorama normativo di sicurezza sul lavoro, sarebbe fuorviante ridurre la portata della L. 125/01 all'uso dell'alcoltest.

L'alcoltest produce un indicatore di assunzione recente, i cui valori - per la sua correlazione con i livelli ematici di alcol - dipendono dalle quantità assunte, dal tempo intercorso dall'assunzione e dalle condizioni individuali di metabolismo, pur tenuto conto di alcune possibili e riconosciute interferenze.

Se il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche ha il dichiarato scopo della prevenzione degli infortuni sul lavoro e della tutela della salute e della sicurezza di terzi, ai controlli alcolimetrici vanno riconosciute due principali finalità:

- a) la diagnosi di uno stato di ebbrezza alcolica che pregiudichi la sicurezza sul lavoro;
- b) la verifica del rispetto del divieto di assunzione di alcol da parte dei lavoratori, quando gli adempimenti del datore di lavoro siano ottemperati.

Nelle mani del medico competente l'alcoltest potrebbe diventare anche uno strumento utilizzabile in programmi di promozione e sensibilizzazione, mentre non è da ritenersi utile nella sorveglianza sanitaria, dove sono più appropriati invece eventuali

accertamenti mirati a condizioni di dipendenza tali da condizionare l'idoneità alla mansione.

La legge indica che possano effettuare i controlli alcolimetrici il medico competente e i medici del lavoro dei servizi delle ASL: il loro impiego è una facoltà e non è prevista alcuna obbligatorietà o periodicità, in capo ai medici.

La scelta della legge di affidare questi controlli ai medici sottolinea che essi costituiscono un atto medico, benché da esso possano derivare atti di natura anche diversa (es. sanzione).

La decisione dell'impiego dell'alcoltest è prerogativa unicamente del medico competente o dell'organo di vigilanza, all'interno delle finalità di sicurezza dell'art. 15 della L. 125/01. Il medico, nella sua decisione, si avvale delle informazioni disponibili ed anche di eventuali segnalazioni del datore di lavoro o di altri soggetti aziendali delegati, opportunamente vagliate.

È il caso di ricordare che il test è un ausilio diagnostico a complemento della clinica ma non indispensabile, in particolare se non vi siano controversie rispetto ad una diagnosi clinica. Se ne raccomanda comunque un uso mirato e ben ponderato.

Il medico competente, che non ha funzioni di vigilanza ma di consulenza, utilizza l'alcoltest nel rispetto della sua collocazione e funzione.

La funzione dell'alcoltest è quindi prevalentemente *preventiva*, in quanto finalizzata a evitare una eventuale condizione di rischio non solo per il lavoratore ma anche per terzi, legata all'assunzione di alcolici oltre il consentito. La funzione può essere anche:

- *diagnostica*, quando - unitamente agli altri accertamenti sanitari - permette di individuare situazioni di possibili patologie alcol-correlate e alcoldipendenza;
- *repressiva* (solo medici UOPSAL) quando serve per verificare il rispetto del divieto di assunzione da parte di datori di lavoro e lavoratori.

Sia per il medico competente che per i medici UOPSAL, l'alcoltest può essere uno strumento da utilizzare - con il consenso informato - all'interno di programmi di conoscenza, sensibilizzazione e di promozione della salute. In questi, l'impiego del test, soprattutto grazie al suo effetto deterrente in un quadro volto ad evitare il consumo di bevande alcoliche nel lavoro, può essere particolarmente utile per chi svolge mansioni a rischio.

Richiesta di accertamenti da parte del datore di lavoro

Il datore di lavoro è legittimato e tenuto a segnalare al medico competente eventuali problemi legati all'uso di alcol, quando questo sia finalizzato a garantire la sicurezza sul lavoro e al rispetto dell'art. 18 comma 1 lettera c (*"nell'affidare i compiti ai lavoratori, [il datore di lavoro deve] tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e alla sicurezza"*).

Non è legittimo invece che il datore chieda di sottoporre ad alcoltest il lavoratore: spetterà al medico integrare le informazioni del datore di lavoro con altre di diversa natura (anamnesi, clinica, colloqui ecc.) per decidere se e quali strategie preventive adottare e se siano necessari accertamenti, tra cui l'alcoltest.

Strumenti di misura e limiti di riferimento

Per gli scopi previsti nella legge, i controlli vanno effettuati con etilometri, di cui possa essere documentata l'affidabilità. Il controllo diretto dei livelli ematici va riservato, con le garanzie, a casi particolari o concordati con il lavoratore oppure quando richiesti dallo stesso, in alternativa all'etilometro.

In analogia con quanto stabilito dal Codice della Strada, il controllo va effettuato con due dosaggi effettuati a distanza di 5 minuti l'uno dall'altro.

Vanno garantiti in ogni caso i requisiti del consenso informato del lavoratore sottoposto ad accertamenti.

Pur riconoscendo che gli effetti dell'alcol sull'attenzione e sulle performances del lavoratore si manifestano anche per valori inferiori, il limite di soglia cui fare riferimento per stabilire una assunzione non consentita - in assenza di disposizione da parte della L. 125/01 - è quello stabilito dalla legislazione italiana in merito alla circolazione sulla strada (Codice della strada) e pari, attualmente a 0.5 g/L.

Obbligo di sottoporsi all'alcoltest

Quando disposto nel rispetto delle disposizioni di legge e delle deontologia professionale, è obbligatorio per il lavoratore sottoporsi al controllo alcolimetrico disposto da medico competente. Parimenti, per il lavoratore diventa obbligatorio sottoporsi all'alcoltest effettuato dai medici del lavoro dei servizi PSAL, per finalità di vigilanza e che può essere somministrato anche mediante disposizione ai sensi dell'art. 10 del D.P.R. 19 marzo 1955, n. 520.

In caso di rifiuto del lavoratore a sottoporsi al controllo alcolimetrico:

- il medico competente, quando sia confermato nella propria diagnosi di probabile eccesso alcolico da segni e sintomi (inidoneità temporanea), chiede l'allontanamento dal lavoro ai sensi dell'art. 15, comma 1 lettera m, del D.Lgs 81/08;
- il lavoratore è in violazione dei propri obblighi, con riferimento all'art. 20 comma 2, lett. I (sanzione ex D.Lgs 81/08 se accertata da organi di vigilanza, provvedimento disciplinare secondo le norme contrattuali ed aziendali negli altri casi).

Positività dei valori alcolimetrici

Il riscontro di valori alcolimetrici superiori al valore soglia hanno significato diverso a secondo del contesto entro il quale il controllo è stato effettuato:

- se la positività al test viene riscontrata (dal medico competente o dal medico ASL) in corso di lavorazione a rischio, il lavoratore deve essere allontanato dalla lavorazione a rischio e i medici adotteranno il provvedimento che riterranno consono a questo fine facendo riferimento all'art. 15 del D.Lgs 81/08 ; per il medico del SPSAL scatta anche la necessità di indagare circa le possibili violazioni alla L. 125/01 e alle norme di sicurezza, da parte del lavoratore, del datore di lavoro o di preposti.
- Se la positività viene riscontrata dal medico competente in momenti in cui il lavoratore non è occupato in lavori a rischio, egli utilizzerà il risultato per i fini diagnostici più generali.
- Se l'alcoltest è utilizzato in situazioni diverse (es. in campagna di promozione), i dati potrebbero essere utilizzati in forma collettiva ed anonima quale strumento di sensibilizzazione, sia da parte del medico competente che da parte dei medici ASL.

Il riscontro di un valore di alcolemia superiore alla soglia non costituisce di per sé e da solo motivo di inidoneità, se non per il tempo necessario al ritorno dei valori entro la soglia. Né, d'altra parte, costituisce motivo di invio immediato ai Servizi di Alcologia, se non quando sia definito un quadro complessivo sufficientemente indicativo di problematicità nei riguardi dell'alcol.

Al pari del riscontro di altri segni clinici, i risultati devono essere valutati per un programma di cura e recupero del lavoratore, in collaborazione con i Servizi di Alcologia.

5. Comunicazioni al datore di lavoro da parte del medico competente

La pur necessaria tutela della riservatezza da parte del medico competente (o del medico ASL) nei confronti dei dati sensibili del lavoratore è messa a dura a prova nel caso di identificazione di positività al test o di problemi alcolcorrelati, in conseguenza degli atti che ne conseguono e che possono facilmente svelare la natura del problema. Lo stesso succede quando dagli accertamenti venga avviato un percorso di trattamento e recupero che prevede l'accesso formale ad istituti specifici e palesi.

Indicazioni di maggiore dettaglio a questo proposito potranno essere costruite da parte degli stessi professionisti, ordini o società scientifiche: qui ci si limita a raccomandare il rispetto delle regole generali e della deontologia professionale.

6. Collaborazione con i Servizi di Alcolologia dell'ASL

Gli elementi raccolti dal complessivo percorso diagnostico e di sorveglianza sanitaria operato dal medico competente (di cui il controllo alcolimetrico rappresenta una parte facoltativa e non indispensabile) potranno sostenere le decisioni del medico competente in merito alla prosecuzione degli accertamenti e all'approfondimento, che sarà utile vengano effettuati attraverso i servizi di alcolologia dell'ASL, con i quali il medico manterrà regolari rapporti di collaborazione e informazione.

Qualora gli elementi siano raccolti dai medici dei Servizi SPSAL, questi saranno comunicati anche al medico competente, per i provvedimenti del caso.

Ai lavoratori affetti da patologie alcolcorrelate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso servizi di riabilitazione si applica l'articolo 124 del DPR 309/90, testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope (conservazione del posto di lavoro ecc.).

7. Partecipazione dei lavoratori

È solo il caso di ricordare come sia strategico che le politiche aziendali sull'alcol vengano costruite e condivise con la partecipazione dei lavoratori, in particolare tramite gli RLS. Per il loro ruolo, ma anche per la necessaria relazione con gli aspetti della formazione dei lavoratori, sono opportuni anche contatti in merito con gli organismi paritetici.

Le procedure relative agli accertamenti medici devono essere rese note ai RLS.

8. Vigilanza e sanzioni

La vigilanza sull'applicazione della parte specifica della legge spetta al SPSAL dell'Azienda Sanitaria, cui spetta anche la somministrazione delle eventuali sanzioni.

Alcol e lavoro: indirizzi per l'applicazione della L. 125/01, in raccordo col D. lgs. 81/2008, in materia di alcol e problemi alcolcorrelati

CHI

FA COSA

	<ul style="list-style-type: none"> • Decide una politica dell'azienda nei confronti dell'alcol sul lavoro, fissando le regole e gli eventuali divieti per il personale provvedendo alla loro diffusione. • Adegua la valutazione del rischio nello svolgimento delle mansioni elencate e di quelle eventualmente individuate, con il contributo del medico competente e la consultazione dei rappresentanti della sicurezza • provvede alla informazione e formazione dei lavoratori sul rischio "alcol", sulle procedure aziendali per l'attuazione del rispetto della normativa e sulle indispensabili misure di controllo e verifica; • segnala al medico competente eventuali problemi legati all'uso di alcol per il rispetto dell'art. 18 comma 1 lettera c nei casi in cui non si applica la sorveglianza sanitaria, per la valutazione di eventuali problemi legati all'alcol ricorre alla Commissione ex art. 5 Legge 300/70 • applica al lavoratore inadempiente verso il divieto di assunzione i provvedimenti disciplinari aziendali nel rispetto del CCNL e informa anche il medico competente. Valuta la possibilità di informare l'organo di vigilanza
dirigenti preposti	<ul style="list-style-type: none"> • Contribuiscono per la parte di competenza alle misure di tutela nei riguardi dell'alcol sul lavoro, secondo le indicazioni del datore di lavoro.
Lavoratore	<ul style="list-style-type: none"> • Rispetto i divieti di legge e le disposizioni aziendali di lavoro, la cui inosservanza costituisce anche violazione agli obblighi dell'art 20 comma 2 lettera b del D.Lgs 81/2008 • Si sottopone ai controlli sanitari previsti o comunque disposti dal medico competente (alcoltest) ai sensi dell'art. 20, c.2, lettera i)
Medico Competente	<ul style="list-style-type: none"> • Viene informato dal datore di lavoro dei risultati dell'adeguamento della valutazione dei rischi • Orienta la SS anche all'esclusione di "condizioni di alcol dipendenza" (art 41 comma 4 del D.Lgs 81/2008) con il consenso informato del lavoratore • Utilizza etilometri di cui possa essere documentata l'affidabilità • Nel caso che il valore misurato sia > 0,5 g/l dispone l'allontanamento temporaneo dalle mansioni a rischio • Nel caso che gli accertamenti confermino un quadro complessivo indicativo di problematicità nei riguardi dell'alcol invia il lavoratore al Servizio di alcolologia • Per l'espressione dei giudizi di idoneità si comporta secondo la deontologia professionale e gli indirizzi scientifici
Organo Vigilanza	<ul style="list-style-type: none"> • Svolge vigilanza sull'applicazione delle leggi per la parte di competenza • Può effettuare controlli alcolimetrici ed applicare la relativa sanzione in caso di inosservanza del divieto di assunzione/somministrazione • Potrà valutare l'inosservanza degli obblighi previsti dall'art. 20 c. 2, lettera i) del D.Lgs. 81/08 (punita con l'arresto fino a un mese o con l'ammonda da 200 a 600 Euro) • Svolge attività di informazione e promozione verso i soggetti della prevenzione aziendale in tema di alcol e lavoro