

## Politica per il Contrasto delle dipendenze e dei comportamenti a rischio correlati ad alcol, sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive e gioco d'azzardo

In coerenza con il Regolamento Interno Aziendale e Codice Disciplinare, con il Codice Etico e di Comportamento, con gli impegni assunti in materia di salute e sicurezza sul lavoro e responsabilità sociale, M.M. srl a socio unico (di seguito M.M.) promuove un ambiente di lavoro sano, sicuro, rispettoso e orientato al benessere di tutti i lavoratori.

La presente Politica definisce l'impegno di M.M. nel **contrasto delle dipendenze e dei comportamenti a rischio, con particolare riferimento all'assunzione di alcol, all'uso di sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive e al gioco d'azzardo**, con l'obiettivo più ampio di promuovere la salute dei lavoratori e prevenire situazioni di rischio.

L'abuso di bevande alcoliche, l'uso di droghe e il gioco d'azzardo possono compromettere la salute della persona, alterare attenzione, riflessi e capacità di valutazione del rischio, incidere negativamente sulla qualità delle relazioni lavorative, aumentare la probabilità di infortuni e ridurre il benessere individuale e collettivo.

M.M. riconosce tali comportamenti come **fattori di rischio per la salute, la sicurezza e l'organizzazione del lavoro**.

### **M.M. per un Ambiente di Lavoro Libero da dipendenze e comportamenti a rischio**

M.M. vieta l'assunzione di bevande alcoliche, sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive prima e durante lo svolgimento di ogni attività lavorativa, che potrebbero produrre effetti durante il lavoro o compromettere la sicurezza propria, dei colleghi, di terzi, dei clienti, dei fornitori o degli ambienti di lavoro.

Il divieto si applica anche durante pause, trasferte, attività esterne, attività presso cantieri o sedi di terzi, utilizzo di veicoli aziendali, utilizzo di carrelli elevatori, mezzi di movimentazione, attrezzature, impianti, macchine e strumenti di lavoro.

M.M. vieta inoltre lo svolgimento, la promozione o l'organizzazione di attività di gioco d'azzardo all'interno degli ambienti aziendali, durante l'orario di lavoro, tramite strumenti aziendali o comunque in contesti riconducibili all'attività lavorativa.

Tali divieti sono finalizzati a tutelare la salute e la sicurezza di tutti coloro che operano o accedono alle sedi di M.M. e a garantire un ambiente lavorativo sicuro.

### **Regole di comportamento**

Nello specifico, è vietato:

1. assumere bevande alcoliche durante l'orario di lavoro, le pause, le trasferte, le attività esterne e prima dell'inizio dell'attività lavorativa quando possano permanere effetti durante il lavoro;
2. presentarsi al lavoro in stato di alterazione psicofisica, anche sospetta, dovuta ad alcol, sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive;
3. assumere, detenere, cedere, distribuire, vendere, introdurre o consumare sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive negli ambienti aziendali o durante attività svolte per conto di M.M.;
4. utilizzare macchine, impianti, attrezzature, mezzi aziendali o dispositivi di lavoro in condizioni psicofisiche alterate o non compatibili con la sicurezza;
5. svolgere, organizzare, favorire o promuovere gioco d'azzardo, scommesse o attività assimilabili negli ambienti aziendali, durante l'orario di lavoro o tramite strumenti informatici, reti o dispositivi aziendali;
6. sollecitare colleghi, collaboratori o terzi a partecipare ad attività di gioco d'azzardo o a prestiti di denaro collegati a tali attività.

Inoltre:

- a. l'eventuale assunzione di farmaci prescritti che possano incidere su attenzione, vigilanza, riflessi o capacità di svolgere in sicurezza la mansione deve essere gestita con senso di responsabilità, rivolgendosi esclusivamente al Medico Competente.
- b. in occasione di cene di lavoro, eventi aziendali, incontri conviviali con clienti, fornitori, consulenti o altri soggetti esterni, nonché durante trasferte o attività comunque riconducibili alla rappresentanza aziendale, tutti i partecipanti sono tenuti a mantenere un comportamento responsabile, rispettoso della sicurezza e dell'immagine di M.M.

L'eventuale presenza di bevande alcoliche non autorizza comportamenti contrari alla presente Politica. È in ogni caso vietata l'assunzione di alcolici da parte di chi debba successivamente guidare veicoli aziendali o privati per ragioni di servizio, rientrare presso sedi aziendali o luoghi di lavoro, svolgere attività lavorative, utilizzare macchine, impianti, mezzi o attrezzature, oppure trovarsi in condizioni di reperibilità o responsabilità operativa.

## Obiettivi

La presente Politica ha l'obiettivo generale di **sostenere il diritto alla salute e prevenire i rischi connessi alle dipendenze in ambiente lavorativo.**

In particolare, M.M. si impegna a perseguire i seguenti obiettivi specifici:

1. prevenire situazioni di rischio derivanti dall'assunzione di alcol, sostanze stupefacenti, psicotrope o psicoattive;
2. prevenire comportamenti legati al gioco d'azzardo che possano compromettere salute, serenità personale, rapporti tra colleghi, sicurezza e corretto svolgimento dell'attività lavorativa;
3. promuovere consapevolezza sui rischi sanitari, sociali, relazionali e professionali connessi alle dipendenze;
4. tutelare la salute e la sicurezza dei lavoratori, dei collaboratori, dei visitatori, dei fornitori e di chiunque acceda alle sedi o ai luoghi di lavoro di M.M.;
5. ridurre il rischio di infortuni, incidenti, errori operativi, comportamenti non sicuri e danni a persone, beni, impianti, mezzi e attrezzature;
6. favorire l'accesso a percorsi di sostegno e presa in carico per le persone che manifestino difficoltà o problematiche legate ad alcol, sostanze stupefacenti o gioco d'azzardo.

## Applicazione

La presente Politica si applica a tutti i lavoratori (dipendenti e somministrati) e agli appaltatori che operano:

- negli **spazi aziendali interni**, quali uffici, sale riunioni, corridoi, impianti produttivi, magazzini, aree di stoccaggio, servizi igienici, sale ristoro, spazi comuni, ecc.;
- nelle **aree esterne di pertinenza aziendale** (aree di transito, aree di stoccaggio, spazi verdi, ecc.);
- nei **luoghi di attività esterna** utilizzati a qualunque titolo (spazi in affitto, cantieri, stand di manifestazioni fieristiche, ecc.);
- in **tutti i veicoli aziendali**, inclusi quelli a noleggio (auto, furgoni, carrelli elevatori, carrelli timonati, ecc.).

Eventuali violazioni della presente Politica saranno valutate e gestite in coerenza con la natura del rapporto intercorrente con l'Azienda e con gli strumenti disciplinari, regolamentari o contrattuali applicabili.

## Mansioni a rischio, sorveglianza sanitaria, misure preventive e controlli

Per le mansioni individuate dalla normativa vigente, secondo quanto riportato dall'art. 125 del D.P.R. 309/1990 e dall'Accordo Conferenza Stato-Regioni 18 settembre 2008 e s.m.i., M.M. applica le disposizioni previste in materia di sorveglianza sanitaria, accertamenti di idoneità, verifica dell'assenza di condizioni di alcol dipendenza e verifica dell'assenza di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope, ai sensi dell'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 e s.m.i.

Gli eventuali controlli sanitari sono svolti esclusivamente dal Medico Competente e, nei casi previsti, dal personale sanitario dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio, secondo quanto previsto dal quadro normativo applicabile e dalle disposizioni sopra richiamate. Tali attività sono svolte nel rispetto della dignità della persona, della riservatezza, del segreto professionale, delle normative sulla Privacy e sulla Protezione dei Dati.

Qualora emergano elementi ragionevoli per ritenere che un lavoratore addetto ad attività lavorative a elevato rischio si trovi sotto l'effetto conseguente all'uso di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope, prima o durante il turno lavorativo, può essere attivata la visita medica prevista dalle disposizioni in materia di sorveglianza sanitaria.

In ogni caso, in presenza di alterazione psicofisica anche solo sospetta, comportamento anomalo, rischio immediato per la sicurezza o evento incidentale, l'Azienda può adottare misure cautelative proporzionate e tempestive, quali l'allontanamento temporaneo dalla specifica attività, la sospensione dall'utilizzo di mezzi o attrezzature, il coinvolgimento del Preposto, del Responsabile Salute, Sicurezza e Ambiente, del Medico

Competente e delle altre funzioni aziendali competenti.

Tali misure hanno finalità preventiva e di tutela della salute e della sicurezza, ferma restando la valutazione di eventuali profili disciplinari.

La presente Politica sarà aggiornata in caso di modifiche normative, accordi Stato-Regioni o indicazioni delle Autorità competenti che incidano su modalità di accertamento, sorveglianza sanitaria o gestione delle mansioni a rischio.

### **Prevenzione, sensibilizzazione e promozione della salute**

M.M. si impegna ad accompagnare la presente Politica con **azioni di informazione e sensibilizzazione rivolte ai lavoratori**, finalizzate a:

- aumentare la consapevolezza sui rischi legati ad alcol, sostanze stupefacenti e gioco d'azzardo;
- promuovere comportamenti responsabili;
- favorire il riconoscimento precoce di situazioni di difficoltà;
- contrastare stigma, isolamento e sottovalutazione del problema;
- favorire l'accesso a percorsi di aiuto e sostegno.

Le attività di informazione, sensibilizzazione, prevenzione e orientamento ai servizi di supporto potranno essere realizzate tramite comunicazioni interne, incontri informativi, materiale divulgativo, iniziative collegate al programma di promozione della salute nei luoghi di lavoro.

### **Sostegno per i percorsi di accompagnamento**

M.M. riconosce che le problematiche legate ad alcol, sostanze e gioco d'azzardo possono richiedere supporto specialistico e percorsi di accompagnamento.

**Supporto in M.M.:** il lavoratore che ritenga di avere una difficoltà collegata alle dipendenze è incoraggiato a chiedere aiuto tempestivamente, rivolgendosi in condizioni di riservatezza al Medico Competente (cellulare 335/5784281, anche tramite Whatsapp).

In M.M. la richiesta spontanea di aiuto è considerata un comportamento responsabile e sarà gestita con attenzione, riservatezza e rispetto della dignità della persona.

L'Azienda può agevolare l'orientamento verso percorsi di cura, prevenzione, consulenza o supporto specialistico.

**Servizi territoriali di riferimento:** il lavoratore che ritenga di avere una difficoltà collegata alle dipendenze può rivolgersi direttamente ai servizi territoriali competenti.

Tra i riferimenti del territorio di Udine: ASUFC, Via Pozzuolo, 330, Udine (Area Dipendenze Medio Friuli, Servizio di Alcologia, Ambulatorio per il Disturbo da Gioco d'Azzardo, Dipendenze Tecnologiche e Comportamentali) [www.asufc.sanita.fvg.it](http://www.asufc.sanita.fvg.it)

### **Monitoraggio, Segnalazioni e Miglioramento continuo**

La Direzione, con il supporto dei Dirigenti per la Sicurezza, del Medico Competente, dei Preposti e delle funzioni aziendali coinvolte, assicura il monitoraggio dell'efficacia della presente Politica, promuovendo il miglioramento continuo.

Chiunque rilevi situazioni che possano costituire rischio per il rispetto della presente Politica è tenuto a segnalarle tempestivamente al proprio responsabile, ai Dirigenti per la Sicurezza, al Preposto, all'RSPP, all'ASPP alla Direzione o agli altri canali aziendali previsti.

Le segnalazioni saranno trattate con riservatezza, nel rispetto della dignità delle persone coinvolte e della normativa applicabile.

### **Conseguenze in caso di violazione**

La violazione della presente Politica costituisce inosservanza delle disposizioni aziendali e può comportare l'adozione di provvedimenti disciplinari.

A seconda della gravità del fatto, della mansione svolta, del rischio generato, dell'eventuale recidiva e delle conseguenze per persone, beni, impianti, mezzi o immagine aziendale, potranno essere adottate misure cautelative volte a tutelare la sicurezza immediata oppure sanzioni disciplinari.

A titolo esemplificativo di quanto sopra esposto:

- richiamo verbale o scritto;
- sospensione dall'attività o dalla specifica mansione;
- sospensione dall'utilizzo di veicoli, mezzi, macchine o attrezzature;
- allontanamento temporaneo dagli ambienti aziendali, dal cantiere o dalla sede di lavoro;
- ulteriori provvedimenti disciplinari previsti dall'Art. 7 della Legge 300/1970 (Statuto dei Lavoratori), dal Regolamento Interno Aziendale e dal Codice Disciplinare, dal CCNL applicato e dalle altre disposizioni di legge applicabili, fino al licenziamento nei casi più gravi o nei casi in cui venga compromesso il rapporto fiduciario.

## Comunicazione

La comunicazione della Politica è garantita tramite i canali aziendali disponibili, inclusi sito web, comunicazioni interne, avvisi nei luoghi strategici, incontri informativi e materiale di sensibilizzazione.

M.M. promuove il dialogo costante con tutti gli operatori aziendali per rafforzare una cultura condivisa di salute, sicurezza, responsabilità, legalità e rispetto della persona.

Udine, 24 giugno 2026

f.to il Legale Rappresentante  
Emanuel Morandini