

Il consumo di alcol sui luoghi di lavoro è un fenomeno grave e diffuso. Il gruppo di studio L.a.R.A. (Lavoratori rischiosi per gli altri), costituito nel 2000, ha prodotto un documento di consenso nato dal confronto tra medici, giuristi, bioeticisti e parti sociali, al fine di valutare se le disposizioni legislative di contrasto al malcostume sono effettivamente operanti ed efficaci. Aldilà dell'impatto che questo fenomeno ha sulla società, gli effetti negativi sul mondo del lavoro sono molteplici. Innanzitutto, laddove vi siano dipendenti dediti all'assunzione di sostanze alcoliche si riscontra un forte aumento non solo del tasso di assenteismo ma anche del presentismo, fenomeno che implica una ridotta produttività quale conseguenza di una minore efficienza fisica del prestatore di lavoro in stato di ebbrezza. L'assunzione di alcol durante l'orario di lavoro, inoltre, comporta l'aumento del rischio di infortuni e incidenti, tanto che secondo i dati in possesso dall'Organizzazione internazionale del lavoro in Italia il 10% di infortuni è collegato al consumo di bevande alcoliche.

Dalla indagine L.a.R.A. è emerso che la normativa italiana appare lacunosa e incongruente. Manca, soprattutto, una strategia unitaria sul territorio nazionale. Si pensi che sebbene la [legge n. 125 del 30 marzo 2001](#) stabilisca che per le attività lavorative ad elevato rischio, individuate nell'elenco allegato all'intesa della Conferenza Stato-Regioni del 16 marzo 2006 (tra cui l'espletamento di alcuni lavori pericolosi per i quali sia richiesto un certificato di abilitazione; gli impianti a rischio di incidente rilevante; i lavori in particolari ambienti confinati; le mansioni sanitarie; le attività di insegnamento; le mansioni che comportano il porto d'armi; le mansioni inerenti attività di trasporto; la produzione e vendita di esplosivi; l'edilizia e le costruzioni; i forni di fusione; le sostanze esplosive ed infiammabili; gli impianti nucleari; le cave e miniere), vige il [divieto di assunzione/somministrazione di bevande alcoliche](#), non viene operato alcun tipo di raccordo con le disposizioni sul punto contenute nel Testo Unico in materia di salute e sicurezza sul lavoro, il d.lgs. n. 81/2008, dove il tema risulta peraltro essere affrontato in più punti ma senza una vera e propria attenzione all'aspetto della prevenzione.

Da un primo screening del quadro legale in Italia, emerge pertanto che la normativa - oltre a difettare di una logica di sistema - sembra focalizzarsi solo sull'aspetto dei controlli e della repressione, trascurando gli aspetti rieducativi e riabilitativi che lo stesso documento del gruppo L.a.R.A. definisce di fondamentale importanza.

Tutto questo è del resto suggerito anche dal Codice di condotta sulla gestione delle problematiche legate all'alcolismo ed alla tossicomania sul luogo di lavoro *Management of alcohol and drug related issues in the workplace. An ILO code of practice*, messo a punto dall'ILO nel 1996 e richiamato nel documento *de quo* perché ancora molto attuale. Nel codice ILO, difatti, si afferma la necessità di elaborare di una politica di gestione delle problematiche alcol/droga lavoro correlate soprattutto attraverso l'individuazione di buone pratiche, l'adozione di restrizioni e divieti ma anche la realizzazione di programmi di informazione, educazione e formazione oltre che la messa in opera di programmi di assistenza, trattamento e reinserimento. Si tratta di un documento da prendere come punto di riferimento nel rielaborare efficaci strategie contro l'alcol. In effetti, il documento auspica che i datori di lavoro, nell'individuare le linee di azione e di prevenzione procedano congiuntamente con i lavoratori ed i loro rappresentanti nel valutare gli effetti del consumo di alcol e droghe sul luogo di lavoro, elaborando una politica di impresa che preveda l'identificazione delle situazioni sensibili ai problemi di alcol e predisponendo al contempo un sistema che garantisca il carattere confidenziale di tutte le informazioni in materia di problematiche alcol/droga al fine di eliminare eventuali discriminazioni e senza ledere la privacy dei lavoratori.

Quanto segnalato appare indispensabile perché un tale rischio non è prevedibile *ex ante* e richiede forme di contrasto differenti rispetto ai tradizionali pericoli presenti sul luogo di lavoro. Occorre segnalare peraltro che la maggior parte dei paesi occidentali ha intrapreso azioni decise per il contrasto dell'abuso e della dipendenza da alcol, soprattutto nei luoghi di lavoro. Tendenzialmente si riscontrano due orientamenti: la "tolleranza zero", secondo la quale il consumo di alcol e di droghe è vietato in modo assoluto e si mira alla punizione di coloro che infrangono il divieto; e la "limitazione del danno", basato sulla composizione e la definizione, caso per caso, di condizioni nelle quali sia minimo il danno per la salute del lavoratore e per l'incolumità di terzi. Viceversa, da questo punto di vista il nostro Paese appare ancora indietro nell'elaborazione di una strategia efficace contro il fenomeno in esame sia da un punto di vista normativo che di approccio culturale.

Per tale ragione nel documento L.a.R.A. si auspica il massimo coinvolgimento di tutti, dal datore di lavoro ai lavoratori, dalle figure apicali al medico competente fino alle parti sociali al fine di elaborare una strategia che non sia solo emergenziale, ma utile e risolutiva nel lungo termine, per combattere l'alcolismo sul luogo di lavoro e per rafforzare la cultura della prevenzione

in relazione a qualunque tipo di rischio. Solo con una forte sinergia tra gli attori a vario titolo coinvolti si potrà operare quel vero cambiamento di rotta utile non solo per le aziende, ma anche per l'incolumità e il benessere dei lavoratori e dei terzi.

Serena Santagata

Scuola internazionale di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT-CQIA, Università degli Studi di Bergamo

@Serena_Santa

Scarica il pdf 