

Il consumo di alcol e sostanze stupefacenti sui luoghi di lavoro è una problematica complessa, concreta ed attuale: oltre a determinare una riduzione dell'integrità psico-fisica del lavoratore, può incidere in modo significativo anche sulla salute e sicurezza di terze persone.

Nonostante la rilevanza del fenomeno, la normativa in materia presenta molte criticità. Sebbene il d.lgs. n. 81/2008 all'articolo 41 comma 4-bis, in tema di sorveglianza sanitaria stabilisca che «entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza», la disposizione è rimasta inattuata. A tale situazione di vuoto normativo si aggiunge la difforme interpretazione ed applicazione da parte delle Regioni e degli organismi di vigilanza degli accordi intervenuti negli anni disciplinanti tali aspetti.

In questo quadro, e preso atto dalla necessità di intervenire con urgenza su questa materia, si è originata l'idea di Confindustria con Cgil, Cisl e Uil di «proporre un'unica procedura, notevolmente semplificata e integralmente sostitutiva di tutte quelle esistenti e di automatica applicazione sul territorio», contenuta nella proposta congiunta recentemente diffusa.

Analizzando l'avviso comune, appena emanato, emerge immediatamente che le parti non si limitano ad indicare generici principi ma prospettano veri e propri protocolli direttamente applicabili finalizzati all'accertamento dell'assunzione di alcool e di sostanze stupefacenti con riferimento alle attività lavorative che comportano un elevato rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute per i lavoratori e per i terzi.

In primo luogo, le stesse si preoccupano di definire la procedura per accertare eventuali dipendenze dei lavoratori addetti a mansioni a rischio. In particolare, affermano che spetta al medico competente «esclusivamente l'accertamento dell'assunzione di alcool e sostanze stupefacenti ai fini del giudizio di idoneità lavorativa e che lo stesso debba rinviare il lavoratore alle strutture competenti in caso di positività degli esami finalizzati all'accertamento dell'assunzione di alcol e/o stupefacenti per l'accertamento di situazioni di dipendenza e per i successivi trattamenti». Ulteriormente, la procedura di accertamento prevista da Confindustria e dalle OO.SS. nazionali, si articola in diverse fasi. Determinante per agire sulla prevenzione è impostare al meglio la fase

preliminare, incentrata sull'informazione del personale relativamente ai divieti di legge, alle sanzioni e alle conseguenze sulla salute del consumo di alcool e di droga. Viene prevista poi una fase di audit tra medico competente, RSPP e RLS per poi concludere l'iter con una fase di controllo mediante l'ausilio di apparecchi automatici atti ad accertare un eventuale consumo di sostanze vietate da parte del personale.

Secondo quanto prospettato nel documento, in caso di riscontro di positività ad uno degli accertamenti, il medico competente emana un giudizio di idoneità alla mansione a rischio, indicando anche la durata del provvedimento. Al termine del periodo, il lavoratore è sottoposto a nuova verifica. In caso di accertamento negativo, è riammesso alle mansioni mentre in caso positivo, scatta una visita specialistica alcolologica e un eventuale programma di recupero gestito dal servizio sanitario nazionale. Il lavoratore non può rifiutare la sorveglianza sanitaria e in caso di rifiuto ingiustificato – ferme restando le sanzioni previste dalla legge e dal contratto collettivo applicato – è sospeso cautelativamente dal servizio senza retribuzione fino a che non si sottoponga ai controlli medici. Ancora sul punto, in considerazione della delicatezza degli aspetti toccati, nella proposta si sottolinea che «che le procedure afferenti la sorveglianza sanitaria, attribuita al medico competente, debbano essere connotate da semplicità e brevità, oltre a dover distinguere (ai fini del giudizio di idoneità legato al rapporto di lavoro) gli aspetti di rilievo per la sicurezza sul lavoro da profili di esclusivo rilievo personale».

Oltre all'importanza per la salute dei lavoratori e l'incolumità di terze persone la proposta delle parti sociali costituisce un esempio positivo di come rappresentanza datoriale e sindacale riescano a marciare insieme quando si tratta di affrontare temi vitali. L'auspicio è che non si tratti solo di un incontro di posizioni saltuario ma che sia una delle tante tappe del cammino che conduce alla salvaguardia della vita stessa dei lavoratori e che diventi una vera e propria prassi in grado di garantire un'azione di prevenzione efficace e duratura.

Serena Santagata

Scuola di dottorato in Formazione della persona e mercato del lavoro

ADAPT, Università degli Studi di Bergamo

@Serena_Santa

Scarica il pdf 