

L'officina dei numeri

lavoro in ...breve

circolare informativa 5/2014 – 20.3.2014
Studio Associato Picchio e Gorretta
Corso Felice Cavallotti 62 – 15121 – Alessandria
tel. 0131262842, fax 0131262581
e-mail: info@picgor.it
sito web: www.picgor.it

CONSUMO DI ALCOL E SOSTANZE STUPEFA- CENTI E PSICOTROPE. I CONTROLLI SUI LAVORATORI.

Il problema del consumo di alcol e sostanze stupefacenti e il fenomeno della dipendenza da esse, assume rilevanze in talune attività lavorative, la cui particolare delicatezza e rilevanza rende necessaria l'attivazione di procedure di controllo e di prevenzione contro possibili danni, sia alla salute dei lavoratori che di terze persone e per la salvaguardia dei beni aziendali e di terzi.

Quadro normativo

Sulle materie oggetto della presente trattazione esiste una normativa piuttosto disomogenea, che interviene in modo non organico sulle due distinte problematiche: quella del consumo (e della somministrazione) di bevande alcoliche e superalcoliche e quella che riguarda le situazioni di dipendenza da alcol e di consumo (anche senza dipendenza) di sostanze stupefacenti e psicotrope.

Assunzione e somministrazione di alcol

Il quadro normativo di riferimento in materia di assunzione di bevande alcoliche o superalcoliche è dato alla legge 125/2001, rubricata "Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati".

L'art. 1 l.cit. fornisce le seguenti definizioni:

- a) bevanda alcolica: ogni prodotto contenente alcol alimentare con gradazione superiore a 1,2 gradi di alcol
- b) bevanda superalcolica: ogni prodotto contenente alcol alimentare con gradazione superiore al 21% di alcol in volume.

Divieto di assunzione e somministrazione

Nelle attività a rischio lavorativo (vedi oltre), il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche è disciplinato dall'art. 15 l.cit. che dispone:

Art. 15. Disposizioni per la sicurezza sul lavoro.

1. Nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità, da emanare entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche.

2. Per le finalità previste dal presente articolo i controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente ai sensi dell'articolo 2, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 19 settembre 1994, n. 626, e successive modificazioni, ovvero dai medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio delle aziende unità sanitarie locali.

3. Ai lavoratori affetti da patologie alcol correlate che intendano accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi di cui all'articolo 9, comma 1, o presso altre strutture riabilitative, si applica l'articolo 124 del testo unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza, approvato con DPR 9.10.1990, n. 309.

4. Chiunque contravvenga alle disposizioni di cui al comma 1 è punito con la sanzione amministrativa consistente nel pagamento di una somma da lire 1 milione a lire 5 milioni. (ora da 516 a 2.582 euro).

L'elenco delle attività per le quali vige il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche è contenuto nell'allegato 1 della intesa Stato Regioni del 16.3.2006:

Conferenza permanente Stato-Regioni

Intesa in materia di individuazione delle attività lavorative 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, ai sensi dell'articolo 15 della legge 30 marzo 2001, n. 125.

Allegato I

Attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi.

1) attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione e per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:

- a) impiego di gas tossici (art. 8 RD 9.1.1927 e s.m.i.);
- b) conduzione di generatori di vapore (DM 1.3.1974);
- c) attività di fochino (art. 27 DPR 9.3.1956 n. 302);
- d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (art. 101 del regio decreto 6.5.1940, n. 635);
- e) vendita di fitosanitari, (art. 23 DPR 23.4.2001 n. 290);
- f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (DPR 30.12.1970 n. 1450 e s.m.i.);
- g) manutenzione degli ascensori (DPR 30.4.1999, n. 162);

2) dirigenti e preposti al controllo dei processi produttivi e alla sorveglianza dei sistemi di sicurezza negli impianti a rischio di incidenti rilevanti (art. 1 D.Lgs 17.8.1999 n. 334);

3) sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del DPR 27.4.1955 n. 547;

4) mansioni sanitarie svolte in strutture pubbliche e private in qualità di: medico specialista in anestesia e rianimazione; medico specialista in chirurgia; medico ed infermiere di bordo; medico comunque preposto ad attività diagnostiche e terapeutiche; infermiere; operatore socio-sanitario; ostetrica caposala e ferrista;

5) vigilatrice di infanzia o infermiere pediatrico e puericultrice, addetto ai nidi materni e ai reparti per neonati e immaturi; mansioni sociali e socio-sanitarie svolte in strutture pubbliche e private;

6) attività di insegnamento nelle scuole pubbliche e private di ogni ordine e grado;

7) mansioni comportanti l'obbligo della dotazione del porto d'armi, ivi comprese le attività di guardia particolare e giurata;

8) mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto:

a) addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;

b) personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario;

c) personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di carriera e di mensa;

d) personale navigante delle acque interne;

e) personale addetto alla circolazione e alla sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari aerei e terrestri;

f) conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambi di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;

g) personale marittimo delle sezioni di coperta e macchina, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;

h) responsabili dei fari;

l) controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;

m) personale certificato dal registro aeronautico italiano;

n) collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;

o) addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;

p) addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci;

9) addetto e responsabile della produzione, confezionamento, detenzione, trasporto e vendita di esplosivi;

10) lavoratori addetti ai comparti della edilizia e delle costruzioni e tutte le mansioni che prevedono attività in quota, oltre i due metri di altezza;

11) capiforno e conduttori addetti ai forni di fusione;

12) tecnici di manutenzione degli impianti nucleari;

13) operatori e addetti a sostanze potenzialmente esplosive e infiammabili, settore idrocarburi;

14) tutte le mansioni che si svolgono in cave e miniere.

Tra le diverse attività elencate, rientrano – ad esempio - tutte le mansioni sanitarie nell'ambito della sanità, l'attività di chi opera a contatto con sostanze (idrocarburi) potenzialmente infiammabili o esplosive, i lavori di movimento terra, i lavoratori del settore dei trasporti, i lavoratori dell'edilizia, gli insegnanti, gli addetti a mansioni sociali e socio sanitarie, le mansioni che richiedono il porto d'armi.

Ai sensi dell'art. 111, comma 8, del D.Lgs. 81/2008 il divieto di assumere e somministrare bevande alcoliche e superalcoliche si estende anche nei confronti dei lavoratori addetti ai lavori in quota, dove per "lavori in quota" si intendono tutte le lavorazioni poste ad una quota superiore ai 2 metri rispetto ad un piano stabile (ad es. i lavoratori occupati sui ponteggi, sui carri ponte, sulle gru, ecc.).

Pare, quindi, assodato che tutti coloro che svolgono le mansioni indicate nella tabella sopra riportata debbano astenersi tassativamente dall'assunzione di bevande alcoliche durante l'orario di lavoro (la legge parla di "assunzione" di bevande, per cui - paradossalmente - non sarebbe punibile chi arriva già "bevuto" da casa ...); in via interpretativa, si dovrà considerare soggetto al divieto anche il consumo di bevande (assunzione) effettuato prima dell'inizio dell'attività lavorativa, qualora ne residuino degli effetti durante la prestazione lavorativa. A rigore, trattandosi di norme sanzionatorie, l'applicazione analogica sarebbe vietata in via di principio; tuttavia anche la delibera della Giunta Regionale del Piemonte 22.10.2012 n. 21 segue la via interpretativa più estensiva.

Il divieto di assumere bevande alcoliche o superalcoliche non è assoluto ma riguarda la sola sfera lavorativa. In caso di aziende al cui interno esistano bar o distributori di bevande, il divieto di somministrazione ai lavoratori dipendenti è assoluto, anche se tali esercizi o distributori siano gestiti da terzi.

Il quadro normativo esistente prevede, dunque:

- un divieto di "assunzione" e "somministrazione" di bevande alcoliche e superalcoliche (il lavoratore deve avere tasso alcolemico pari a zero) nelle attività specificamente elencate nella tabella sopra riportata;

- in caso il datore di lavoro abbia dubbi sullo stato di ebbrezza del lavoratore, possibilità di ricorrere ai controlli effettuati esclusivamente:

a) dal medico competente;

b) dai medici della medicina del lavoro delle competenti ASL addetti ai servizi di prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro;

- è, ovviamente, esclusa la possibilità per il datore di lavoro di fare effettuare controlli sia da propri medici di fiducia, sia da parte di altri medici diversi da quelli sopra elencati.

Ne consegue che per accertare lo stato di ebbrezza di un lavoratore occorre che sia presente (o sia convocato) il medico competente o un medico dello S.Pre.S.A.L. in quanto solo costoro possono svolgere gli accertamenti del caso (etilometro o prelievo ematico).

Nel caso in cui un lavoratore si trovi al lavoro in evidente stato di ebbrezza (o perché vi è arrivato già ubriaco, o perché ha assunto alcolici sul lavoro) il dovere di protezione e di tutela dell'incolumità del datore di lavoro nei confronti dei propri lavoratori (e dei terzi) impone che lo stesso si attivi immediatamente, a prescindere dalla presenza o meno del medico competente e della conseguente possibilità di effettuare l'alcol test, allontanando il lavoratore dalla mansione (cioè, facendogli sospendere il lavoro) e procedendo poi alla contestazione disciplinare (in quanto il lavoratore si è reso responsabile di una specifica violazione di legge, oltre che – di norma – anche del CCNL).

Ovviamente, mancando una misurazione oggettiva, il concetto di "evidente stato di ebbrezza" sarà sempre passibile di una diversa valutazione da parte dei soggetti interessati e potrà essere successivamente contestato dal lavoratore.

Conclusione

La violazione dell'obbligo di assunzione o somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività indicate dall'intesa Stato Regioni del 16.3.2006 e per i lavoratori addetti ai lavori in quota (obbligo assoluto e tassativo, ossia "alcol zero") è sanzionabile dal punto di vista:

- disciplinare;

- con sanzione amministrativa, da 516 a 2.582 €.

La violazione del divieto deve essere accertata esclusivamente dal medico competente o dal medico del servizio S.Pre.S.A.L. con misurazioni strumentali (etilometro, prova ematica), procedendo con la prova meno invasiva per la persona del lavoratore.

In caso di "evidente stato di ebbrezza" la misurazione non è necessaria (anche se ciò esporrà successivamente il datore di lavoro al rischio di un contenzioso in ordine alla prova dello stato di ebbrezza).

Il lavoratore per il quale sia accertato l'assunzione o la somministrazione di bevande alcoliche o superalcoliche deve essere immediatamente allontanato dal lavoro, in modo che cessi di essere un pericolo (potenziale o attuale) per sé e per gli altri o per i beni aziendali.

Nelle attività non indicate nella citata intesa Stato Regioni, invece, l'allegato IV del D.Lgs. 81/2008 dispone:

1.11.3.2. E' vietata la somministrazione di vino, di birra e di altre bevande alcoliche nell'interno dell'azienda.

1.11.3.3. E' tuttavia consentita la somministrazione di modiche quantità di vino e di birra nei locali di refettorio durante l'orario dei pasti.

Nelle attività non "a rischio", quindi, è ammesso un modico consumo di vino e birra, esclusivamente all'interno delle mense durante i pasti.

Il datore di lavoro che violi le disposizioni di cui all'allegato IV del D.Lgs. 81/2008 è sanzionato con l'arresto da tre a sei mesi o l'ammenda da 2.000 a 10.000 Euro.

Il datore di lavoro che violi il divieto di assunzione o somministrazione di bevande alcoliche o superalcoliche ai lavoratori addetti a lavori in quota è sanzionato con l'arresto fino a due mesi o l'ammenda da 500 a 2.000 Euro.

Sorveglianza sanitaria: alcolodipendenza e assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope

L'art. 41 del D.Lgs. 81/2008 impone in capo al datore di lavoro l'obbligo di effettuare "nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento" una valutazione del rischio specifica per il riscontro di situazioni di alcolodipendenza e di consumo (anche sporadico, cioè senza "dipendenza" vera e propria) di stupefacenti e sostanze psicotrope.

Nei **casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento**, tra le quali potrebbero rientrare anche quelle elencate nella citata intesa Stato Regioni del 16.3.2006 ("*individuazione delle attività lavorative 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*") e quelle elencate nella intesa Stato Regioni del 30.10.2007 ("*intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza*"), il datore di lavoro dovrà effettuare una **specifico valutazione dei rischi**, con conseguente inserimento nel DVR dei risultati di tale valutazione e delle eventuali misure di prevenzione e protezione da adottare, considerando la dipendenza dall'alcol o l'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope una possibile causa determinante di rischio infortunistico.

L'elenco delle attività che rendono necessaria una specifica valutazione dei rischi nei confronti dell'assunzione di sostanze stupefacenti e psicotrope è contenuto nell'allegato 1 della citata intesa Stato Regioni del 30.10.2007, che di seguito si riporta:

Conferenza unificata

Intesa in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza.

Allegato I

Mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi

1) *Attività per le quali è richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:*

a) *impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 1927, e successive modificazioni);*

b) *fabbricazione e uso di fuochi di artificio (di cui al regio*

decreto 6 maggio 1940, n. 635) e posizionamento e brillamento mine (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 19 marzo 1956, n. 302);

c) *direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (di cui al decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e s.m.i.).*

2) *Mansioni inerenti le attività di trasporto:*

a) *conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali è richiesto il certificato di abilitazione professionale per la guida di taxi o di veicoli in servizio di noleggio con conducente, ovvero il certificato di formazione professionale per guida di veicoli che trasportano merci pericolose su strada;*

b) *personale addetto direttamente alla circolazione dei treni e alla sicurezza dell'esercizio ferroviario che esplichi attività di condotta, verifica materiale rotabile, manovra apparati di sicurezza, formazione treni, accompagnamento treni, gestione della circolazione, manutenzione infrastruttura e coordinamento e vigilanza di una o più attività di sicurezza;*

c) *personale ferroviario navigante sulle navi del gestore dell'infrastruttura ferroviaria con esclusione del personale di camera e di mensa;*

d) *personale navigante delle acque interne con qualifica di conduttore per le imbarcazioni da diporto adibite a noleggio;*

e) *personale addetto alla circolazione e a sicurezza delle ferrovie in concessione e in gestione governativa, metropolitane, tranvie e impianti assimilati, filovie, autolinee e impianti funicolari, aerei e terrestri;*

f) *conducenti, conduttori, manovratori e addetti agli scambii di altri veicoli con binario, rotaie o di apparecchi di sollevamento, esclusi i manovratori di carri ponte con pulsantiera a terra e di monorotaie;*

g) *personale marittimo di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonché il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attività off-shore e delle navi posatubi;*

h) *controllori di volo ed esperti di assistenza al volo;*

i) *personale certificato dal registro aeronautico italiano;*

l) *collaudatori di mezzi di navigazione marittima, terrestre ed aerea;*

m) *addetti ai pannelli di controllo del movimento nel settore dei trasporti;*

n) *addetti alla guida di macchine di movimentazione terra e merci.*

3) *Funzioni operative proprie degli addetti e dei responsabili della produzione, del confezionamento, della detenzione, del trasporto e della vendita di esplosivi.*

Come si potrà notare, le attività che rendono necessario l'accertamento dell'assenza di assunzione (consumo) di sostanze stupefacenti o psicotrope sono più ridotte rispetto a quelle che riguardano l'accertamento della dipendenza da alcol: tra le prime ricordiamo le attività nel settore dei trasporti (personale di guida) e del movimento terra.

Poiché la materia si sovrappone a quella esaminata nel paragrafo che precede (sempre in merito all'assunzione di bevande alcoliche o superalcoliche), gli adempimenti che il datore di lavoro dovrà osservare, nel caso in cui la sua valutazione dei rischi lo porti a ritenere di rientrare nei "casi" e nelle "condizioni" previste dalla legge, sono quelli di seguito elencati.

Il datore di lavoro dovrà:

- stilare una procedura di controllo del divieto di assunzione di alcol e di sostanze stupefacenti o psicotrope

- un regolamento applicativo aziendale (il tutto da condividere con i diversi "attori" della sicurezza in azienda, ossia RSPP, RLS, medico competente)

- vietare la somministrazione di alcolici nei bar, nei distributori automatici e nelle mense aziendali (per le altre sostanze valgono i divieti di legge)

- informare i lavoratori sull'obbligo di rispettare il divieto e sulle conseguenze del mancato rispetto

- informare e formare i lavoratori in merito al rischio specifico derivante dal consumo di alcol o di sostanze stupefacenti o psicotrope (rischio infortunistico e rischio per la salute)

- informare e formare i preposti del controllo

- informare i lavoratori sulle modalità di esecuzione dei controlli (effettuati esclusivamente dal medico competente nell'ambito della sorveglianza sanitaria), secondo la procedura descritta nel DVR e condivisa (o concordata) con il medico competente

- richiedere al medico competente l'effettuazione della sorveglianza sanitaria anche per le problematiche alcol correlate.

E' importante avere ben presente che:

a) il datore di lavoro deve valutare i rischi, imporre i divieti, fornire formazione e informazione adeguata ai propri dipendenti;

b) il datore di lavoro non può, al di fuori dei casi espressamente previsti dall'ordinamento, chiedere direttamente al medico competente di attivare la sorveglianza sanitaria;

c) il datore di lavoro deve fornire al medico competente l'elenco dei lavoratori occupati nelle mansioni a rischio (ai sensi della predetta intesa);

d) sarà il medico competente, sulla base dei protocolli contenuti nel DVR, ad effettuare la sorveglianza sanitaria per accertare la "assenza di condizioni di alcol dipendenza". Si noti come nella sorveglianza sanitaria ex comma 4, art. 41, D.Lgs. 81/2008 il medico competente non deve verificare il tasso alcolemico del lavoratore in quel dato momento (questo accertamento è previsto dall'art. 15 della legge 125/2001 per verificare la violazione del divieto di assunzione di bevande alcoliche o superalcoliche), ma deve accertare (anche mediante test) la presenza di una situazione di dipendenza dall'alcol (e non di semplice "consumo" di alcol). Al contrario, il medico dovrà accertare l'esistenza di indicatori che attestino anche il semplice consumo di sostanze stupefacenti e psicotrope.

Si riporta il testo dell'art. 41 D.Lgs. 81/2008:

1. La sorveglianza sanitaria è effettuata dal medico competente:

a) nei casi previsti dalla normativa vigente, ... dalle indicazioni fornite dalla Commissione consultiva di cui all'articolo 6;

b) qualora il lavoratore ne faccia richiesta e la stessa sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi lavorativi.

2. La sorveglianza sanitaria comprende:

a) visita medica preventiva intesa a constatare l'assenza di controindicazioni al lavoro cui il lavoratore è destinato al fine di valutare la sua idoneità alla mansione specifica;

b) visita medica periodica per controllare lo stato di salute dei lavoratori ed esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica. La periodicità di tali accertamenti, qualora non prevista dalla relativa normativa, viene stabilita, di norma, in una volta l'anno. Tale periodicità può assumere cadenza diversa, stabilita dal medico competente in funzione della valutazione del rischio. L'organo di vigilanza, con provvedimento motivato, può disporre contenuti e periodicità della sorveglianza sanitaria differenti rispetto a quelli indicati dal medico competente;

c) visita medica su richiesta del lavoratore, qualora sia ritenuta dal medico competente correlata ai rischi professionali o alle sue condizioni di salute, suscettibili di peggioramento a causa dell'attività lavorativa svolta, al fine di esprimere il giudizio di idoneità alla mansione specifica;

d) visita medica in occasione del cambio della mansione onde verificare l'idoneità alla mansione specifica;

e) visita medica alla cessazione del rapporto di lavoro nei casi previsti dalla normativa vigente.

e-bis) visita medica preventiva in fase preassuntiva;

e-ter) visita medica precedente alla ripresa del lavoro, a seguito di assenza per motivi di salute di durata superiore ai sessanta giorni continuativi, al fine di verificare l'idoneità alla mansione.

2-bis. Le visite mediche preventive possono essere svolte in fase preassuntiva, su scelta del datore di lavoro, dal medico competente o dai dipartimenti di prevenzione delle ASL. La scelta dei dipartimenti di prevenzione non è incompatibile con le disposizioni dell'articolo 39, comma 3.

3. Le visite mediche di cui al comma 2 non possono essere effettuate:

....

b) per accertare stati di gravidanza;

c) negli altri casi vietati dalla normativa vigente.

4. Le visite mediche di cui al comma 2, a cura e spese del datore di lavoro, comprendono gli esami clinici e biologici e indagini diagnostiche mirati al rischio ritenuti necessari dal medico competente. Nei casi ed alle condizioni previste dall'ordinamento, le visite di cui al comma 2, lettere a), b), d), e-bis) e e-ter) sono altresì finalizzate alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.

...

5. Gli esiti della visita medica devono essere allegati alla cartella sanitaria e di rischio di cui all'articolo 25, comma 1, lettera c), secondo i requisiti minimi contenuti nell'Allegato 3A e predisposta su formato cartaceo o informatizzato, secondo quanto previsto dall'articolo 53.

6. Il medico competente, sulla base delle risultanze delle visite mediche di cui al comma 2, esprime uno dei seguenti giudizi relativi alla mansione specifica:

a) idoneità;

b) idoneità parziale, temporanea o permanente, con prescrizioni o limitazioni;

c) inidoneità temporanea;

d) inidoneità permanente.

6-bis. Nei casi di cui alle lettere a), b), c) e d) del comma 6 il medico competente esprime il proprio giudizio per iscritto dando copia del giudizio medesimo al lavoratore e al datore di lavoro.

7. Nel caso di espressione del giudizio di inidoneità temporanea vanno precisati i limiti temporali di validità.

....

9. Avverso i giudizi del medico competente, ivi compresi quelli formulati in fase preassuntiva, è ammesso ricorso, entro trenta giorni dalla data di comunicazione del giudizio medesimo, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso.

Conclusioni

Dipendenza

Il lavoratore, nell'ambito della sorveglianza sanitaria nel caso in cui il lavoratore svolga una delle mansioni indicate nell'intesa Stato Regioni del 13.3.2006, potrà essere visitato dal medico competente che dovrà accertare, a norma

del comma 4 dell'art. 41 D.Lgs. 81/2008, solo lo stato di dipendenza dall'alcol. Se il lavoratore è impiegato in una delle attività di cui all'intesa Stato Regioni del 30.10.2007 dovrà essere svolto anche un accertamento in merito, invece, al consumo di sostanze stupefacenti o psicotrope. L'accertamento della dipendenza può essere effettuato anche in base a questionari, test o anamnesi del paziente.

Consumo anche occasionale durante il lavoro

Il medico competente può procedere a una misurazione alcolimetrica solo nel caso in cui il lavoratore abbia violato il divieto di assunzione di bevande alcoliche o superalcoliche al momento della prestazione lavorativa, e solo nel caso in cui il lavoratore svolga una delle mansioni indicate nell'intesa Stato Regioni del 13.3.2006.

Accertamento della dipendenza

I lavoratori per i quali sia stato accertato lo stato di tossicodipendenza hanno diritto a particolari aspettative, senza assegni, per l'accesso a programmi terapeutici e di riabilitazione.

Per effetto dello specifico richiamo contenuto nell'art. 15 della legge 125/2001, il lavoratore del quale sia stata accertata la dipendenza da alcol avrà diritto ai benefici previsti, per i lavoratori tossicodipendenti, dall'art. 124 del D.Lgs. 309/1990 che di seguito si riporta:

1. I lavoratori di cui viene accertato lo stato di tossicodipendenza, i quali intendono accedere ai programmi terapeutici e di riabilitazione presso i servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico-riabilitative e socio-assistenziali, se assunti a tempo indeterminato **hanno diritto alla conservazione del posto di lavoro per il tempo in cui la sospensione delle prestazioni lavorative è dovuta all'esecuzione del trattamento riabilitativo e, comunque, per un periodo non superiore a tre anni.**

2. I contratti collettivi di lavoro e gli accordi di lavoro per il pubblico impiego possono determinare specifiche modalità per l'esercizio della facoltà di cui al comma 1. Salvo più favorevole disciplina contrattuale, **l'assenza di lungo periodo per il trattamento terapeutico-riabilitativo è considerata, ai fini normativi, economici e previdenziali, come l'aspettativa senza assegni** degli impiegati civili dello Stato e situazioni equiparate. **I lavoratori, familiari di un tossicodipendente, possono a loro volta essere posti, a domanda, in aspettativa senza assegni per concorrere al programma terapeutico e socio-riabilitativo del tossicodipendente** qualora il servizio per le tossicodipendenze ne attesti la necessità.

3. **Per la sostituzione dei lavoratori di cui al comma 1 è consentito il ricorso all'assunzione a tempo determinato**, ai sensi dell'art. 1, secondo comma, lettera b), della legge 18 aprile 1962, n. 230. Nell'ambito del pubblico impiego i contratti a tempo determinato non possono avere una durata superiore ad un anno.

4. Sono fatte salve le disposizioni vigenti che richiedono il possesso di particolari requisiti psico-fisici e attitudinali per l'accesso all'impiego, nonché quelli che, per il personale delle Forze di polizia, per quello che riveste la qualità di agente di pubblica sicurezza e per quello cui si applicano i limiti previsti dall'art. 2 della legge 13 dicembre 1986, n. 874, disciplinano la sospensione e la destituzione dal servizio.

Spigolature giurisprudenziali

A solo titolo conoscitivo, e senza presunzione di completezza, si fornisce un quadro sommario di alcune sentenze reperite sui massimari giurisprudenziali nella materia in esame.

L'accertamento di una situazione di tossicodipendenza non può di per sé costituire legittima causa di cessazione del rapporto di lavoro e deve, pertanto, ritenersi nullo, per illiceità del motivo, il licenziamento determinato dall'uso di sostanze stupefacenti, con conseguente sussistenza del "fumus boni juris", oltreché del "periculum in mora", in ordine al diritto del lavoratore al ripristino in via di urgenza del rapporto, indipendentemente dal numero dei lavoratori occupati.

Pret. Catania, 13/11/1997

L'alterazione psichica conseguente alla prolungata assunzione di alcol e ai suoi effetti tossici contribuisce infermità che giustifica l'astensione dal lavoro a norma dell'art. 2110 c.c. Non costituisce mancanza imputabile al lavoratore la prolungata omissione della comunicazione del motivo dell'assenza e della trasmissione del certificato medico, quando l'omissione sia dovuta a uno stato permanente di ubriachezza. La dipendenza da alcol non è di per sé motivo sufficiente per il venir meno della fiducia del datore di lavoro nel corretto adempimento futuro, che giustifica il licenziamento.

Cass. civ., Sez. lavoro, 13/02/1997, n. 1314

Nell'ambito del rapporto di lavoro subordinato, la dipendenza da alcool non è di per sé motivo sufficiente a far venire meno la fiducia del datore di lavoro, essendo necessario accertare di volta in volta la condotta del dipendente, nella concretezza dello svolgimento del rapporto, così come per ogni altro lavoratore, alla stregua degli ordinari criteri stabiliti dalla legge e dal contratto collettivo, al fine di valutare la legittimità o meno della sanzione irrogata. (Nella specie, la sentenza di merito, confermata dalla S.C., aveva ritenuto legittimo il licenziamento irrogato ad un dipendente bancario, avendo accertato che il provvedimento non era stato adottato per il fatto in sé della patologia da cui questi era affetto, ma per taluni comportamenti particolarmente gravi dello stesso dipendente che, ancorché favoriti dal suo stato psichico, avevano comportato discredito e disordine anche nei confronti della clientela).

Cass. civ., Sez. lavoro, 26/05/2001, n. 7192

Il diritto alla conservazione del posto di lavoro dei soggetti in stato di tossicodipendenza, per un periodo non superiore a tre anni, durante la sospensione delle prestazioni lavorative dovuta all'esecuzione di un trattamento riabilitativo presso servizi sanitari delle unità sanitarie locali o di altre strutture terapeutico - abilitative e socio - assistenziali, previsto dall'art. 124 del testo unico D.P.R. 9 ottobre 1990 n. 309, compete al lavoratore tossicodipendente - in base alla lettera e alla "ratio" di questa disposizione - allorché (e per il tempo in cui) egli sia materialmente impedito a rendere la prestazione lavorativa per eseguire il trattamento di disintossicazione, attuato secondo le previsioni di legge. (Nella specie il giudice di merito aveva ritenuto legittimo il licenziamento intimato per assenza ingiustificata a lavoratore che, interrotta la permanenza nella comunità terapeutica presso cui era stato indirizzato dal competente servizio della USL, non si era ripresentato al lavoro; la S.C., nel confermare la sentenza impugnata, ha ritenuto irrilevante la deduzione difensiva del lavoratore circa la non compatibilità con il suo stato dei metodi attuati presso il centro di recupero in questione e il suo mantenimento dei rapporti con il servizio tossicodipendenti della USL, ai fini della prosecuzione del trattamento presso altra struttura, poiché egli nel frattempo avrebbe dovuto riprendere il lavoro, in difetto di un obiettivo impedimento in tal senso).

Cass. civ., Sez. lavoro, 04/05/2000, n. 5614