

ATTIVITÀ A RISCHIO TERZI PER ALCOL

Questa nota ha i seguenti obiettivi:

- 1) chiarire a quali soggetti si applica la normativa che vieta assunzione e somministrazione di alcolici, in particolare a quali lavoratori che guidano automezzi di servizio, anche in vista di un aggiornamento dei dati occupazionali;
- 2) fornire chiarimenti sul test con etilometro, e sue conseguenze.

Premessa

La L. 30 marzo 2001, n.125, art 15, dispone il divieto di assunzione di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro o per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi; queste attività sono state successivamente individuate dal Provvedimento 16 marzo 2006, n. 2540 (Gazz. Uff. 30 marzo 2006, n. 75). La legge citata prevede la possibilità che il Medico Competente effettui controlli alcolimetrici sui lavoratori che svolgono dette attività.

Siamo in attesa (da oltre 3 anni) del provvedimento previsto dall'art. 41, comma 4 bis, del D.Lgs 81, che dovrebbe rivisitare le condizioni e modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.

La genericità e scarsa chiarezza della norma, su materia tanto delicata, può facilmente dar adito a contestazioni e controversie, anche giudiziarie. Le interpretazioni fornite da Regioni o Organi di Vigilanza sono state diverse e talora contraddittorie. Fino a poco tempo fa, in Trentino ci si poteva rifare ad un documento di indirizzo emesso dalla UOPSAL nel 2009, che però a inizio 2013 è stato annullato per esser sottoposto a revisione.

Recenti indicazioni dell'UOPSAL

Poiché la carenza di indicazioni autorevoli rende problematica l'effettuazione dei test etilometrici, abbiamo richiesto indicazioni alla UOPSAL, che ci ha risposto, oltre che con cortesi chiarimenti verbali, con una nota sui "Problemi alcol-correlati", alla quale faremo riferimento fino alla pubblicazione di ulteriori provvedimenti legislativi o documenti di indirizzo. C'è qualche novità rispetto a come la norma è stata interpretata finora. I punti salienti sono quattro.

1) Lavoratori addetti a mansioni di trasporto

Mentre nulla cambia per le altre attività e mansioni classificate come a rischio, per la guida di automezzi viene espressa una interpretazione finora non chiaramente esplicitata.

L'allegato I dell'Accordo Stato-Regioni del 16 marzo 2006, n. 2540 fa riferimento a «mansioni inerenti le seguenti attività di trasporto», tra le quali vi sono anche gli «addetti alla guida di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E». Secondo i nuovi indirizzi **si deve ritenere che i lavoratori soggetti al divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche sono solo coloro che svolgono mansioni per attività di trasporto (es.: commessi, autotrasportatori, ecc), anche saltuariamente; il divieto non vale invece per chi semplicemente guida automezzi aziendali per ragioni di servizio.**

In altre parole, non basta che venga svolta la guida di un mezzo richiedente la patente B o C, magari anche occasionalmente accompagnati da un collega: la guida del mezzo deve esser finalizzata al trasporto, e questo trasporto dev'essere intrinseco alla mansione, per cui la mansione può esser definita anche "di trasporto".

Un esempio che è stato discusso con l'UOPSAL è il seguente: il divieto si può applicare ai cantonieri, in quanto la mansione richiede la guida di mezzi con trasporto di materiale (es.: sale, ghiaia, ecc); non si applica ai meccanici che guidano gli stessi mezzi, per es. nelle fasi di collaudo.

2) Il divieto di assunzione non è limitato al luogo di lavoro, ma è finalizzato a coprire in qualsiasi modo lo svolgimento delle attività lavorative: nello svolgimento delle mansioni individuate, non è ammessa alcuna presenza di alcol nel sangue del lavoratore; in altre parole, **per le mansioni interessate, il limite alcolimetrico da non superare è zero.**

3) **I controlli alcolimetrici (ai sensi della L. 30 marzo 2001, n.125) possono esser effettuati solo su coloro per i quali vale il divieto di assunzione.**

4) Il Datore di Lavoro, in base alla valutazione dei rischi (in cui deve tener conto del rischio aggiuntivo che l'alcol può fornire nello svolgimento delle varie attività) può estendere con disposizioni aziendali il divieto di

assunzione di alcol ad altre mansioni, che ritiene a rischio di infortuni o per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi. Tale iniziativa non è solo lecita ma benemerita. In caso di mancata ottemperanza il Datore di Lavoro può applicare sanzioni disciplinari; la mancata ottemperanza però non può essere accertata con controlli alcolimetrici.

Attività richieste al Datore di Lavoro

Il Datore di Lavoro dovrebbe anzitutto rivalutare le mansioni svolte dai propri lavoratori e definire chiaramente quali, secondo le indicazioni sopra riportate, svolgono attività e mansioni a rischio terzi per alcol, corrispondenti alla tabella allegata al Provvedimento 16 marzo 2006, n. 2540. Dovrebbe riportare i risultati nel Documento di Valutazione dei rischi e nei dati occupazionali che invia al Medico Competente. In particolare dovrebbe definire chi svolge mansioni di trasporto, anche saltuarie, riportando nel DVR gli elementi che giustificano tale valutazione.

Dalla valutazione dei rischi devono ovviamente conseguire provvedimenti preventivi, formazione ed informazione dei lavoratori, preposti e dirigenti. Su questo non sono emerse novità.

Attività del Medico Competente

Il Medico Competente può svolgere test con etilometro, in applicazione alla L. 125/2001, in conformità alle indicazioni della UOPSAL sopra riportate. In caso di superamento del limite, il Medico Competente comunica al Datore di Lavoro, Dirigente o Preposto, che il lavoratore in esame è "temporaneamente non idoneo" alle attività tabellate; a tale scopo compila un verbale secondo un modulo (concordato con l'Organo di Vigilanza), in duplice copia, e ne consegna una al preposto o dirigente del lavoratore, in modo che il provvedimento possa avere esecuzione immediata. Sarà eventualmente compito di questi trasmettere il verbale al Datore di Lavoro. Si deve tener presente che lo stesso verbale potrebbe essere utilizzato dal Medico Competente a seguito della constatazione di molte altre condizioni che limitino temporaneamente l'idoneità, ad es. crisi vertiginose.

A nostro parere il verbale suddetto non costituisce base sufficiente per avviare procedimenti disciplinari a carico del lavoratore. Il Datore di Lavoro in caso di ricevimento di uno o più dei verbali citati, potrebbe ottenere elementi ulteriori e nel contempo portare indirettamente il fatto a conoscenza dell'Organo di Vigilanza, richiedendo una visita ex art 5 L 300/'70 (un medico della UOPSAL fa parte della Commissione medico-legale che svolge tali visite).

Non è escluso che il Medico Competente possa effettuare l'etilometria senza riferimento alla L. 125/2001, quindi al di fuori delle mansioni e attività tabellate. In questo caso la finalità non può essere di accertare una violazione del divieto di assunzione di alcolici; si tratterà invece di una finalità genericamente preventiva, di educazione alla salute. Potrà essere fatto solo con il consenso del lavoratore, ed eventualmente utilizzando il risultato solo come elemento che concorre alla valutazione globale dello stato del lavoratore; senza dar corso ad alcuna comunicazione al Datore di lavoro, o altro provvedimento.

A disposizione per eventuali chiarimenti porgiamo cordiali saluti.

Trento, 30.09 2013

I Medici Competenti

Dott. Michele Tommasini

Dott. Walter Versini

Dott.ssa Annalisa Pignatelli