Centro Studi

Stato di ubriachezza e sostanze stupefacenti sul luogo di lavoro

Capita spesso che durante un controllo alla circolazione stradale un conducente risulti in stato di ebbrezza alcolica mentre sta svolgendo il proprio lavoro, oppure di trovare un lavoratore sul posto di lavoro in evidente stato di ubriachezza.
Vediamo cosa prevede la normativa:

PREMESSA:
ALCOL E LAVORO PRINCIPALI ASPETTI NORMATIVI RELATIVI ALLA TUTELA DELLA SALUTE DEI LAVORATORI
Negli ultimi anni la normativa relativa alla prevenzione e sicurezza sul lavoro è andata modificandosi, affrontando gli aspetti legati al rischio aggiuntivo di comportamenti individuali scorretti, tra i quali l'assunzione di alcolici. Il legislatore ha introdotto il divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche nella attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro, con la possibilità di effettuare controlli alcolimetrici ai lavoratori, e ha previsto, nell'ambito della sorveglianza sanitaria, la verifica dell'assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
NORMATIVA DI RIFERIMENTO:
Legge 125/2001 - Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati Introduzione del divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi e previsione di controlli alcolimetrici da parte del medico competente o dei medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e la sicurezza negli ambienti di lavoro delle ASL (art. 15)
Provvedimento 16/3/2006 della "Conferenza Stato Regioni" Individuazione delle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi (di cui all'art. 15 della Legge 125/2001)
Decreto Legislativo 9 aprile 2008 , n. 81 e D.lgs. 3 agosto 2009 n. 106 - c.d. "Testo Unico sulla sicurezza nei luoghi di lavoro"
Obbligo di valutazione di tutti i rischi. Sorveglianza sanitaria finalizzata anche alla verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope
CONTESTO NORMATIVO:
Sorveglianza sanitaria per alcol e droghe
In riferimento alla sorveglianza sanitaria il D.Lgs.vo 81/08 ha previsto espressamente all'art. 41, comma 4, l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria finalizzata alla verifica della assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti.
In particolare l'obbligo riguarda, per l'alcol, l'accertamento dello stato di alcol dipendenza, mentre per le sostanze stupefacenti e psicotrope anche la sola assunzione sporadica: sarà poi il SERT, se del caso, ad accertare se si tratta di uso occasionale, abituale o tossicodipendenza.
Con riferimento alle problematiche legate all'alcol abbiamo, ad oggi quindi due norme contemporaneamente vigenti:

- la legge 125 del 2001 ("Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol correlati");
- il Decreto Legislativo 81/08 (art. 41 comma 4).

Le due norme, pur trattando dello stesso tema (problemi legati all'alcol) disciplinano, con riferimento ai lavoratori, due aspetti differenti:

- Assunzione anche sporadica di alcol (legge 125/01);
- Alcol dipendenza (D.Lgs.vo 81/08).

Attualmente sussistono normative diverse in materia di alcol e droghe in ambito lavorativo a seconda dell'individuazione dei soggetti obbligati.
Più precisamente per l'assunzione di alcol si fa riferimento alle mansioni di cui all'Allegato "I" dell'Intesa Conferenza Stato Regioni del 16 marzo 2006, per l' assunzione di droghe e/o sostanze psicotrope all'allegato "I" del Provvedimento del 30 ottobre 2007.
Tutto questo comporta quindi l'applicazione di metodologie non immediatamente ed automaticamente tra loro sovrapponibili né assimilabili e pertanto alla luce di ciò si è resa necessaria una rivisitazione e semplificazione delle procedure di accertamento.
A tal proposito infatti il 20 novembre 2016 il Ministero della Salute ha emesso lo schema di intesa per la prevenzione di infortuni causati da assunzione di alcol e droghe allo scopo di fornire un quadro unitario in riferimento al campo di applicazione e al processo di accertamento delle suindicate infrazioni.
Non ci sarà più distinzione di categorie, come attualmente in essere, tra gli elenchi " alcol" e "droghe", ma un unico elenco comprendente varie mansioni e per tutti i soggetti indicati sarà pertanto vietato assumere alcolici e sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro, o meglio non dovranno essere rilevabili tracce di alcol e sostanze stupefacenti durante l'orario di lavoro.
Infine nello schema di intesa è precisato che i test non potranno più essere effettuati in laboratorio sia per la matrice biologica utilizzata sia per le tempistiche del responso: occorre infatti un risultato immediato in quanto il lavoratore positivo non può riprendere il turno lavorativo.
Come accennato in precedenza, ad oggi, in attesa di uno schema di intesa unitario in riferimento alle conseguenze in caso di assunzione di droghe e alcol sul luogo di lavoro sussistono distinte discipline normative in relazione alle due fattispecie in oggetto.
Pertanto occorre esaminare gli aspetti peculiari di tali normative per meglio comprenderne l'intento unificatore del Legislatore.
Droga e lavoro: obblighi del datore di lavoro, dei lavoratori e del medico competente:
In riferimento alla disciplina normativa afferente l'assunzione di stupefacenti, sostanze tossicodipendenti e psicotrope occorre esaminare preliminarmente le responsabilità del lavoratore e del datore e i relativi adempimenti del medico competente.
Posto che il lavoratore non debba assolutamente assumere sostanze stupefacenti o psicotrope, egli deve rendersi disponibile agli accertamenti da parte del medico competente sia in fase di pre-affidamento della mansione, sia nei casi di accertamento periodico che per ragionevole dubbio che in quelli di accertamento dopo un incidente e al rientro al lavoro dopo la sospensione per esito positivo.
In caso di esito positivo il lavoratore può richiedere una revisione dell'analisi, con oneri a proprio carico, mediante formale richiesta da inviare al medico competente, entro 10 giorni dalla comunicazione del giudizio di inidoneità temporanea e nel caso di diagnosi di tossicodipendenza, per essere riammesso all'esercizio delle mansioni egli inoltre dovrà sottoporsi ad un programma terapeutico individualizzato.
Nella normativa di riferimento è inoltre precisato che il lavoratore può usufruire fino a 3 anni della conservazione del posto di lavoro per accedere a programmi di recupero usufruendo di un'aspettativa non retribuita in base al CCNL di riferimento di applicazione del relativo contratto di lavoro.
Specifici obblighi sono poi previsti a carico del datore di lavoro che dovrà trasmettere al medico competente l'elenco dei nominativi dei lavoratori sottoposti a controllo tossicologico periodicamente e tempestivamente aggiornato e con frequenza minima annuale.
Il datore è inoltre onerato alla trasmissione dell'Istruzione Operativa ad ogni lavoratore, in modo da informarlo in merito alle modalità di verifica; egli dovrà concordare con il medico competente il calendario degli accertamenti e comunicare la data di esecuzione degli accertamenti non più di un

giorno prima dell'esecuzione dell'accertamento stesso; in caso di accertamento di secondo livello al Ser.T., lo comunicherà al lavoratore il giorno stesso, prima di inizio turno lavorativo e sosterrà le spese per l'esecuzione degli accertamenti di primo e di secondo livello.
Nella normativa attuale di riferimento è poi specificato che il datore può sospendere temporaneamente il lavoratore dallo svolgimento della mansione a rischio nel rispetto della privacy e della dignità della persona e riconvocarlo entro 10 gg.
Il medico competente non è esonerato dal rispetto di determinati obblighi: egli infatti deve stabilire il cronoprogramma per gli accessi dei lavoratori agli accertamenti, definendo date e luogo di esecuzione degli stessi in accordo con il datore di lavoro. L'esecuzione degli accertamenti non dovrebbe, di regola, coincidere con le scadenze dell'abituale sorveglianza sanitaria.
Il medico competente è responsabile inoltre della raccolta del campione biologico che, nel rispetto della dignità della persona e della riservatezza personale, andrà effettuato a vista, al fine di poterne garantire identità, autenticità e integrità e potrà ricorrere, sotto la sua diretta responsabilità e formale delega, ad altro personale sanitario, per eseguire la raccolta a vista del campione biologico l'aliquotazione e l'apposizione dei sigilli sui contenitori.
Egli inoltre è responsabile della custodia, conservazione dei campioni e trasporto, fino alla loro consegna presso il laboratorio di analisi, che ne assume la responsabilità e può inviare i lavoratori direttamente presso strutture autorizzate che provvederanno ad assicurare la corretta esecuzione della raccolta del campione biologico e la catena di custodia dei campioni raccolti, fino alla consegna al laboratorio di analisi.
In caso di negatività il medico comunica per iscritto, al datore e al lavoratore, il giudizio di idoneità alla mansione in assenza di altre controindicazioni; in caso di positività informa il lavoratore della possibilità di richiedere una revisione dell'analisi, mentre in caso di positività confermata comunica per iscritto al datore e al lavoratore il giudizio di temporanea inidoneità alla mansione e invierà il lavoratore alla struttura sanitaria competente (Ser.T.) per gli accertamenti di secondo livello.
Alcol e lavoro: obblighi del datore di lavoro, dei lavoratori e del medico competente:
Come anticipato tra i riferimenti normativi che disciplinano i compiti, le responsabilità e le modalità per l'esecuzione dei controlli nelle attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi in riferimento al divieto di assunzione e somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche, la verifica di assenza di condizioni di alcol dipendenza e la gestione dei singoli casi di lavoratori in sospetto o evidente stato di intossicazione da alcol sono da annoverarsi tra gli altri anche la Legge n. 125 del 2001 e il d.lgs 81 del 2008.
In particolare la legge 125/01, all'art. 15, ha disposto che nelle attività lavorative ad alto rischio di infortunio, ovvero in cui diventa rilevante il problema di garantire la sicurezza di terzi, è fatto divieto di assunzione e di somministrazione di bevande alcoliche e superalcoliche. L'elenco delle attività è stato specificato dall'Intesa Stato Regioni del 16 Marzo 2006, e comprende numerose categorie professionali per i quali è previsto il divieto di bere alcolici: divieto non limitato, come spesso si pensa, all'orario di lavoro ma esteso al periodo precedente l'inizio dell'attività lavorativa e alla relativa pausa pranzo.
La legge 125/01 ha stabilito anche che il medico competente (ed i medici dell'ASL) effettuano test alcolimetrici sui lavoratori interessati, che devono avere esito del tutto negativo.
Particolari compiti e responsabilità sono previsti per il lavoratore, il datore di lavoro e il medico competente.
Il lavoratore in particolare non deve in alcun modo assumere bevande alcoliche e superalcoliche durante l'attività lavorativa, nonché nel periodo precedente l'inizio, la relativa pausa pranzo e nei turni di reperibilità, tenendo in considerazione i tempi che l'organismo impiega per lo smaltimento dell'alcol (2 ore circa per smaltire 1 unità alcolica).
Egli inoltre è consapevole che il proprio tasso alcolimetrico nei periodi sopra esplicitati deve essere pari a 0 ed è disponibile a sottoporsi agli accertamenti da parte del medico competente.
Nella normativa attuale di riferimento è inoltre previsto che il lavoratore ha il dovere di informare il preposto, il responsabile di cantiere e il medico competente di eventuale assunzione di farmaci

particolari (ovvero tali da poter inibire le capacità lavorative e di concentrazione) in modo da poter essere valutata correttamente la propria abilità alla mansione.
Egli inoltre può richiedere a sue spese, eventuali controanalisi entro 10 giorni dalla comunicazione della positività del test di conferma, che sono eseguite dal laboratorio di riferimento regionale, alla presenza del lavoratore stesso ed eventualmente di un legale e/o consulente tecnico di fiducia.
Il lavoratore inoltre può ricorrere, entro 30 giorni dalla data di avverso giudizio espresso dal medico competente, all'organo di vigilanza territorialmente competente che dispone, dopo eventuali ulteriori accertamenti, la conferma, la modifica o la revoca del giudizio stesso e nel caso di diagnosi di dipendenza, per essere riammesso all'esercizio delle mansioni lavorative a rischio, dovrà sottoporsi ad un programma terapeutico individualizzato.
Il datore di lavoro provvederà, in collaborazione con il medico competente e il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione alla valutazione e gestione del rischio legato all'assunzione di alcol e provvederà, in collaborazione con il predetto responsabile e il medico competente all'elaborazione di proposte di programmi ed azioni di promozione della salute nell'ambito delle attività di informazione e formazione.
Egli inoltre segnalerà in forma scritta, in via cautelativa e riservata, al medico competente, eventuali elementi che facciano pensare ad un consumo di alcol in forma acuta da parte del lavoratore e sosterrà i costi dei controlli nell'aria espirata, del prelievo, della misurazione dell'alcolemia nel sangue e di una eventuale consulenza specialistica algologica con relativi accertamenti.
Specifichi obblighi sono poi previsti a carico del medico competente che collabora con il datore di lavoro e il Responsabile del servizio di prevenzione e protezione alla valutazione e gestione del rischio legato all'assunzione di alcol e all'elaborazione di proposte di programmi ed azioni di promozione della salute nell'ambito delle attività di informazione e formazione.
Nella normativa attuale è poi previsto che lo stesso medico competente istituisca il Protocollo sanitario da adottare per la valutazione alcolemica tramite etilometro e per la sorveglianza sanitaria delle attività lavorative ad elevato rischio infortuni, esegua le prove alcolimetriche tramite etilometro e ne registri i dati nelle cartelle sanitarie personali inserendo i risultati degli accertamenti, anonimi e collettivi, nella relazione sanitaria annuale.
Il medico competente dovrà poi informare il lavoratore sottoposto a controllo dei risultati degli accertamenti effettuati, del loro significato clinico e delle conseguenze che questi comportano relativamente alla sua attività lavorativa, verificherà le segnalazioni pervenute dal datore di lavoro in forma scritta e provvederà a verificarne la fondatezza e, se del caso, a riprogrammare la sorveglianza sanitaria effettuando una visita periodica anticipata.
Qualora vi sia una positività o un rifiuto del lavoratore a sottoporsi al test con etilometro, egli dovrà avvisare il datore o suo delegato in modo che siano attuati i provvedimenti del caso e in caso di positività ai test alcolimetrici di conferma, invierà il lavoratore ai Servizi del Dipartimento di Patologia delle Dipendenze (DPD) delle ASL del territorio aziendale o preferibilmente a quello di residenza del lavoratore stesso.
Si ricorda che un lavoratore ubriaco o alcolista può diventare un rischio per l'azienda e mettere a rischio la salute e la sicurezza dei colleghi di lavoro. Ad esempio in un processo industriale complesso e altamente tecnologico, una disattenzione può causare anche incidenti mortali.
Infatti, che ci sia una correlazione stretta tra l'assunzione di alcool sul lavoro e gli incidenti è ormai un dato di fatto e si è stimato che tra un minimo di 4 fino a 20 incidenti su 100 siano da ascrivere a questa causa, una percentuale che naturalmente varia a secondo dei settori lavorativi e può essere massima quando il lavoratore debba lavorare in altezza, condurre veicoli e utilizzare macchinari che richiedono alta concentrazione e riflessi pronti fino ad un minimo nel caso di un lavoratore che passo il suo tempo seduto, ad esempio impiegato ad un terminale.
Inoltre non va trascurato il fatto che questa potrebbe anche essere la causa di una parte degli incidenti che avvengono in itinere, cioè nel tragitto casa – lavoro – casa.
Alla luce di queste considerazioni più volte la giurisprudenza italiana ha affermato che se un lavoratore è visibilmente ubriaco può essere pericoloso, per sè e per gli altri, e pertanto il datore di lavoro, il dirigente o il preposto devono prendere le necessarie misure per allontanarlo o

sospenderlo dall'attività fino a che non sia sobrio e quindi affidabile: il fondamento giuridico di tale dovere, risiede nell'art. 18, comma 1, lett. C del D.Lgs 81/2008.
Qui si precisa che il datore di lavoro e i dirigenti devono, nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza e per lo stesso principio devono impedire ad un lavoratore ubriaco di iniziare a lavorare e, se questi sta già lavorando, sospenderlo potendo in tal caso adottare le norme disciplinari dell'azienda.
Ed è proprio questo che è stato ribadito dalla Corte di Cassazione con la sentenza n. 19361/2010 della sezione lavoro concludendo che rientra nella giusta causa il licenziamento di un lavoratore sorpreso a svolgere le sue mansioni in stato di ebrezza.
A tal proposito gli Ermellini hanno precisato che la gravità del fatto contestato in relazione alla recidiva non consentiva più la prosecuzione del rapporto lavorativo al punto da irrogare una giusta causa di licenziamento.
La Suprema Corte in altra sentenza la n. 36272 del 20 settembre 2012 ha sentenziato che una condotta confusionale da parte del lavoratore per effetto dell'ebbrezza alcolica equivale a un comportamento imprudente del lavoratore, per fronteggiare il quale l'obbligo prevenzionistico è posto comunque a carico del datore di lavoro.
La Corte di Cassazione in tale pronuncia ha affrontato quindi il tema riguardante la individuazione della responsabilità nel caso in cui vittima di un infortunio sia un lavoratore in stato di ebbrezza alcoolica precisando che il legislatore, con il D. Lgs. n. 81/2008 e s.m.i., ha posto a carico del datore di lavoro di verificare mediante una apposita visita medica l'assenza di condizioni di alcol dipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti (art. 41 comma 4 secondo periodo).
Secondo la stessa Corte pertanto una condotta maldestra, inavvertita, scoordinata e confusionale da parte del lavoratore dovuta ad uno stato di ebbrezza alcolica equivale, ai fini dell'individuazione delle responsabilità nel caso di infortunio sul lavoro, ad un comportamento imprudente del lavoratore stesso per fronteggiare il quale l'obbligo prevenzionistico è posto comunque a carico del datore di lavoro.
Per il datore di lavoro scatta la condanna per omicidio colposo nel caso in cui un lavoratore ubriaco si fa male e ha un incidente mortale durante il lavoro. A dirlo è la Cassazione in una sentenza la n. 38129 del 2013.
In tale pronuncia la Corte ha precisato che il fatto che un dipendente possa recarsi sul posto di lavoro dopo aver assunto sostanze alcoliche non è un evento così eccezionale da essere imprevedibile e sottratto all'obbligo di controllo da parte del datore di lavoro.
Pertanto il datore è tenuto a una regola di prevenzione dei rischi, che gli impone di eseguire controlli sul lavoratore onde assicurare che questi non sia presente al lavoro dopo aver assunto alcolici.
A sostegno di tale argomentazione la Corte ha precisato che peraltro la legge n. 125/2001 ha vietato la somministrazione e l'assunzione sul posto di lavoro di bevande alcoliche, sia pure limitatamente alle attività che comportano un maggiore pericolo di incidenti.
Nella sentenza gli Ermellini hanno evidenziato che il datore di lavoro è tenuto alla sorveglianza sanitaria per accertare le condizioni di alcoldipendenza con tanto di allegato, che prende in esame l'uso di alcolici sul lavoro, ciò ai sensi dell'art. 41 del decreto legislativo 81/2008.
C'è, dunque, quanto basta per affermare il dovere di verificare che il lavoratore sia nelle condizioni psicofisiche idonee a svolgere il suo ruolo.
La Corte Suprema, pur mettendo in evidenza che dal panorama dottrinario e giurisprudenziale non è possibile trarre indicazioni univoche e persuasive in ordine alle risposte da offrire al quesito se la valutazione dei rischi debba contemplare anche quelli connessi alle abitudini sociali e/o individuali del lavoratore e, in caso affermativo, se ciò valga oltre che per l'alcoldipendenza (che solo in taluni casi è oggetto di sorveglianza sanitaria) anche per la sola assunzione di sostanze alcoliche, ha inteso a proposito rammentare la tesi della riconducibilità al novero dei rischi oggetto di valutazione, ai sensi dell'art. 28 comma 1 d.lgs. n. 81/2008, anche di quello connesso all'assunzione di alcolici da parte del lavoratore, ricordare ancora la previsione dell'art. 15 della legge n. 125/2001, che vieta la somministrazione e l'assunzione sul lavoro di bevande alcoliche e superalcoliche sia pure nelle sole

attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, e ha ricordato inoltre che l'art. 41 comma 4 D. Lgs. n 81/2008 ha previsto la sorveglianza sanitaria diretta all'accertamento di condizioni di alcoldipendenza e di tossicodipendenza.
La Corte in particolare ha disposto che il datore di lavoro ed il dirigente nell'affidare i compiti ai lavoratori deve tenere conto della capacità e delle condizioni degli stessi, in rapporto alla loro salute e alla sicurezza con l'obiettivo di assicurare che il lavoratore sia in condizioni che permettano lo svolgimento in sicurezza dell'attività lavorativa.
La giurisprudenza italiana in riferimento a tale tematica è alquanto unanime nel ritenere applicabile a tale forma comportamentale il licenziamento per giusta causa (vedi tra le altre, sentenza n. 19361/2010)
Il fondamento giuridico di tale licenziamento risiede infatti oltre che nella lesione del vincolo fiduciario che è posto alla base di ogni tipo di rapporto di lavoro subordinato altresì nell'art. 18 comma 1 lett c del D.lgs 81/2008.
In tale norma infatti è precisato che il datore di lavoro e i dirigenti devono, nell'affidare i compiti ai lavoratori, tenere conto delle capacità e delle condizioni degli stessi in rapporto alla loro salute e sicurezza e, in base allo stesso principio, devono impedire ad un lavoratore ubriaco di iniziare a lavorare e se questi già sta lavorando, sospenderlo e applicare così tutte le norme disciplinari rimesse in facoltà dell'azienda.
L'articolo 7 dello Statuto dei lavoratori in particolare indica la procedura e i limiti da osservare per la contestazione ad un lavoratore degli illeciti disciplinari compiuti dal lavoratore stesso e per le irrogazioni delle sanzioni stesse.
A quali responsabilità sarebbe assoggetto il datore di lavoro nel caso in cui l'infortunio si verifica a seguito di ubriachezza del dipendente durante l'orario di lavoro?
A tale domanda si cercherà di offrire idonea risposta nel paragrafo successivo alla luce del contesto normativo e giurisprudenziale di riferimento.
Possibili risoluzioni in caso di infortunio di un lavoratore in stato di ubriachezza sul luogo di lavoro:
Il verificarsi di un infortunio di un lavoratore in stato di ubriachezza sul luogo di lavoro comporta per il datore di lavoro una responsabilità per omessa vigilanza e omesso controllo.
Questo è quanto è stato precisato dalla giurisprudenza di legittimità in svariate pronunce (vedi tra le altre sentenza n. 38129/2013).
Per la Suprema Corte di Cassazione il fatto che un dipendente possa andare al lavoro dopo aver bevuto non può essere considerato evento imprevedibile e conseguentemente scatta la condanna per omicidio nel caso in cui un lavoratore si faccia male e abbia un incidente mortale sul luogo di lavoro.
La condizione di ubriachezza di un lavoratore sul luogo di lavoro, ha sostenuto la Suprema Corte in tale occasione, non è circostanza eccezionale e non prevedibile per cui il datore di lavoro può rispondere per l'infortunio allo stesso accaduto pure in presenza di uno stato di ebbrezza alcolica.
Il datore di lavoro, infatti, nell'affidare i compiti ai suoi lavoratori, deve tenere conto della loro "salute" oltre che della loro "sicurezza".
Il datore infatti è tenuto a una regola di prevenzione dei rischi, che gli impone di eseguire i controlli sul lavoratore onde assicurare che questi non sia presente al lavoro dopo aver assunto alcolici.
Dubbi si sono palesati inoltre in riferimento alla questione se la valutazione dei rischi debba contemplare anche rischi connessi alle abitudini sociali e individuali del lavoratore e se in tale contesto debba rientrare l'alcoldipendenza.
La Suprema Corte ha sentenziato la riconducibilità dell'assunzione di sostanze alcoliche nel novero dei rischi oggetto di valutazione ai sensi dell'art.28 comma 1 del d.lgs. 81/2008.
A sostegno di ciò la Corte ha precisato che ai sensi dell'art. 15 della legge n. 125/2001 è vietata la somministrazione e l'assunzione sul lavoro di bevande alcoliche e superalcoliche sia pure nelle sole attività lavorative che comportano un elevato rischio di infortuni sul lavoro ovvero per la sicurezza, l'incolumità o la salute dei terzi, e ha ricordato inoltre che l'art. 41 comma 4 D. Lgs. n 81/2008 ha

previsto la sorveglianza sanitaria diretta all'accertamento di condizioni di alcoldipendenza e di tossicodipendenza.
Orbene, al riguardo, può risultare utile richiamare gli elementi indicativi nella valutazione dei rischi nella sorveglianza sanitaria per i casi di possibile assunzione di alcol che determinino una condizione di rischio nello svolgimento delle attività così come incluse nell'allegato 1 dell' Intesa Stato- Regioni (ragionevole dubbio).
Pertanto l'accertamento mirato verrà richiesto dal datore di lavoro al medico competente, anche su segnalazione di preposti o altri lavoratori in casi di ragionevole dubbio qualora un lavoratore presenti almeno una situazione ricadente nella fascia A che comprende: Alito "alcolico", detenzione di alcolici in azienda / cantiere, abuso di alcolici sul lavoro od in pausa pranzo, difficoltà di equilibrio, evidente incapacità a guidare un mezzo, addormentarsi sul posto di lavoro senza riuscire a restare sveglio anche se richiamato, tremori agli arti superiori.
L'accertamento inoltre verrà richiesto dal datore di lavoro al medico competente, anche su segnalazione di preposti o altri lavoratori qualora un lavoratore presenti almeno due situazioni ricadenti nella fascia B e almeno tre situazioni ricadenti nella fascia C.
In particolare nella fascia B rientrano:
l' incapacità a comprendere un ordine semplice, la difficoltà a parlare, l'instabilità emotiva, il provocare incidenti-infortuni con modalità ripetute, l'assenteismo, assentarsi dal lavoro al rientro dal week-end.
Nella fascia C rientrano:
la ridotta capacità ad eseguire lavorazioni fini, il calo del rendimento, la disattenzione, i ripetuti allontanamenti dalla postazione lavorativa, la litigiosità con i colleghi di lavoro e i frequenti ritardi all'entrata.
Nel caso in cui il preposto abbia il sospetto che un lavoratore possa essere in stato di ebbrezza, anche utilizzando i requisiti indicativi di cui sopra, sospende il lavoratore dalla mansione a rischio a lui assegnata, almeno fino alla giornata successiva. Se del caso provvede a riaccompagnare il lavoratore presso la propria abitazione e/o la residenza lavorativa.
In questo caso il preposto dovrà segnalare il sospetto di quanto sopra al datore di lavoro in via cautelativa e riservata, il quale lo segnalerà in forma scritta al medico competente che provvederà a verificarne la fondatezza e, se del caso, a riprogrammare la sorveglianza sanitaria effettuando una visita periodica anticipata.
Anche nel caso di specie, ferma restando la valutazione strettamente disciplinare sulla condotta di Flavio, è evidente che ai fini dell'assolvimento dei doveri di sorveglianza sanitaria e conseguentemente anche accertativi dello status fisico e psichico del dipendente, sarà oltremodo necessaria la segnalazione al medico competente delle condizioni del lavoratore per i conseguenti ed obbligatori accertamenti sanitari.
Approvata la nuova normativa in merito, prevedente uni schema di intesa per la prevenzione di infortuni causati da assunzione di alcol e droghe, il datore di lavoro non potrà far altro che, così come avviene in atto per le situazioni non comprese nelle lavorazioni indicate dall'accordo Stato-Regioni, richiedere alla struttura pubblica una valutazione di idoneità al lavoro ex art. 5 Legge 300/70 (Statuto dei lavoratori). Se il lavoratore è un alcolista o, più probabilmente, un abusatore cronico, la valutazione supera l'ambito della mansione specifica e la non idoneità in questi casi sarà riferita all'attività lavorativa in genere.
E' evidente come verrà meno la capacità preventiva nell' individuazione del rischio per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi, da parte del datore di lavoro, potendo quest' ultimo attivarsi cosi come sopra indicato, solo in caso di ragionevole dubbio.
In particolare, nelle ipotesi di infortunio di un dipendente in manifesto stato di ubriachezza durante l'orario di lavoro, data la qualificazione dello stesso come circostanza non eccezionale e prevedibile, sussiste la responsabilità del datore di lavoro da valutarsi concretamente caso per caso.
Pertanto, stanti le osservazioni ed i richiami normativi operati, per il caso sottoposto alla nostra valutazione, fermo restando che il datore di lavoro deve rispettare gli obblighi di sorveglianza sanitaria nei confronti dei lavoratori nell'ambito delle prestazioni lavorative sottoponendo così i lavoratori alla necessaria sorveglianza sanitaria, la direzione aziendale potrà riservarsi di intimare

un licenziamento per giusta causa all'esito di un regolare procedimento disciplinare nei confronti del lavoratore sorpreso in manifesto stato di ubriachezza.
SANZIONI :
D.lgs. 9 aprile 2008, n. 81
Articolo 41 - Sorveglianza sanitaria
Sanzioni Amministrative Sanzioni per il datore di lavoro e il dirigente:
• Art. 41, co. 3: sanzione amministrativa pecuniaria da 2.192,00 a 7.233,60 euro
[Sanzionato Art. 55, co. 5, lett. f)]
Sanzioni per medico competente:
• Art. 41, co. 3, 5 e 6-bis: sanzione amministrativa pecuniaria da 1.096.00 a 4.384,00 euro
[Sanzionato Art. 58, co. 1, lett. e)]

Un lavoratore ubriaco o alcolista può diventare un rischio per l'azienda e mettere a rischio la salute e la sicurezza dei colleghi di lavoro. Ad esempio in un processo industriale complesso e altamente tecnologico, una disattenzione può causare anche incidenti mortali.
La Legge dà inoltre una definizione di bevande alcoliche e superalcoliche: "ai fini della presente legge:
• per bevanda alcolica si intende ogni prodotto contenente alcol alimentare con gradazione superiore a 1,2 gradi di alcol;
• per bevanda superalcolica ogni prodotto con gradazione superiore al 21 per cento di alcol in volume".
Per verificare se una determinata attività lavorativa è fra quelle in cui vige il divieto di assumere sostanze alcoliche e superalcoliche al fine di contrastare l'alcoldipendenza, e che costituiscono i casi nei quali è obbligatorio attivare la sorveglianza sanitaria ai sensi dell'art. 41 comma 4 del D.lgs.n.41/2008, è sufficiente consultare l'allegato 1 al Provvedimento del 16 marzo 2006.
L'allegato che segue assume rilevanza non solo ai fini della sorveglianza sanitaria, ma prima ancora, da un punto di vista logico-giuridico, per quel che riguarda l'esatto e completo adempimento di valutare tutti i rischi lavorativi di cui agli artt. 17 comma 1 lett. a) e 28 del D.Lgs. n. 81/2008.

Allegato I:
ATTIVITA' LAVORATIVE CHE COMPORTANO UN ELEVATO RISCHIO DI INFORTUNI SUL LAVORO OVVERO PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' O LA SALUTE DEI TERZI:

1) attività per le quali e' richiesto un certificato di abilitazione per l'espletamento dei seguenti lavori pericolosi:
a) impiego di gas tossici (art. 8 del regio decreto 9 gennaio 1927, e successive modificazioni);
b) conduzione di generatori di vapore (decreto ministeriale 1° marzo 1974);
c) attività di fochino (art. 27 del decreto del Presidente della Repubblica 9 marzo 1956, n. 302);
d) fabbricazione e uso di fuochi artificiali (art. 101 del regio decreto 6 maggio 1940, n. 635);
e) vendita di fitosanitari, (art. 23 del decreto del Presidente della Repubblica 23 aprile 2001, n. 290);
f) direzione tecnica e conduzione di impianti nucleari (decreto del Presidente della Repubblica 30 dicembre 1970, n. 1450, e successive modifiche);
g) manutenzione degli ascensori (decreto del Presidente della Repubblica 30 aprile 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 del decreto legislativo 17 agosto 1999, n. 334);
3) sovrintendenza ai lavori previsti dagli articoli 236 e 237 del decreto dei Presidente della Repubblica 27 aprile 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 e' richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali e' 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;
i) piloti d'aeromobile;
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.

Per le attività elencate il datore di lavoro, quale soggetto obbligato in primis a garantire la sicurezza dei propri dipendenti, dovrà adempiere al dovere di informarli circa l'obbligo di astenersi dall'assunzione di sostanze alcoliche e superalcoliche ed i danni derivanti dall'uso di queste, ed attivarsi inoltre per controllare efficacemente che i divieti di assunzione e somministrazione vengano rispettati. Nonché procedere ad attivare la sorveglianza sanitaria obbligatoria di cui all'art. 41 c. 4 del D.Lgs. n. 81/2008, ed eventualmente i controlli alcolimetrici di cui all'art. 15 della Legge n. 125/2001.

Mentre per quanto riguarda l'assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti consultare il sottoelencato allegato 1 PROVVEDIMENTO 30 ottobre 2007 :
(all. 1 - art. 1)

Allegato I

MANSIONI CHE COMPORTANO PARTICOLARI RISCHI PER LA SICUREZZA, L'INCOLUMITA' E LA SALUTE DEI TERZI

1) Attivita' per le quali e' 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.).

2) Mansioni inerenti le attivita' di trasporto:

a) conducenti di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali e' 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 attivita' 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 piu' attivita' 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 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 di prima categoria delle sezioni di coperta e macchina, limitatamente allo Stato maggiore e sottufficiali componenti l'equipaggio di navi mercantili e passeggeri, nonche' il personale marittimo e tecnico delle piattaforme in mare, dei pontoni galleggianti, adibito ad attivita' 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.

Per quanto riguarda l'alcol:

nel caso, troviate, durante un controllo alla circolazione stradale conducenti di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria B, C, D, E, e quelli per i quali e' 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 il quale:

- hanno assunto o che assumono bevande alcoliche o superalcoliche oppure in evidente stato di ebbrezza alcolica e che svolgono il proprio lavoro;

oppure:

- aver trovato un lavoratore sul posto di lavoro che ha assunto o che assume bevande alcoliche o superalcoliche oppure in evidente stato di ubriachezza alcolica;
- tutte quelle persone elencate nell'allegato I - Provvedimento 16/3/2006 della "Conferenza Stato Regioni"

contestare oltre alle già relative leggi anche :

- LEGGE 30 marzo 2001, n. 125 art.15comma 1 e art.15 comma 4:

Poiché trovato sul luogo di lavoro, il quale aveva assunto o stava assumendo bevande alcoliche o superalcoliche.
Sanzione da €.516,00 a €. 2.582,00
PMR entro 60 gg. €.1032,00
Autorità competente: Prefetto del luogo della commessa violazione

- Segnalazione al Datore di lavoro affinchè si attivi per la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 c. 4 del D.Lgs. n. 81/2008, segnalando al medico competente per visita del lavoratore.

Per quanto riguarda le sostanze stupefacenti e psicotrope:

nel caso, troviate, durante un controllo alla circolazione stradale conducenti di veicoli stradali per i quali e' richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E, e quelli per i quali e' 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 il quale:

- hanno assunto o che assumono sostanze stupefacenti o psicotrope e che svolgono il proprio lavoro;

oppure:

- aver trovato un lavoratore sul posto di lavoro che ha assunto o che assume sostanze stupefacenti o psicotrope;
- tutte quelle persone elencate allegato 1 PROVVEDIMENTO 30 ottobre 2007 – (GU Serie Generale nr.266 del 15.11.2007)

contestare oltre alle già relative leggi anche :

- Segnalazione ai sensi dell'art. 5 – Provvedimento 30.10.2007 – (GU Serie Generale nr.266 del 15.11.2007) al Datore di lavoro affinchè si attivi per la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 c. 4 del D.Lgs. n. 81/2008, segnalando al medico competente per visita del lavoratore.

Si allega:

1. Verbale di contestazione LEGGE 30 marzo 2001, n. 125 art.15comma 1 e art.15 comma 4
2. Segnalazione al Datore di lavoro per assunzione di alcol;
3. Segnalazione al Datore di lavoro per assunzione di stupefacenti o psicotrope.

Associazione Professionale Polizia Locale
Ars Nostra Vis Urbis

Timbro Comando

VERBALE DI ACCERTATA VIOLAZIONE AMMINISTRATIVA
(Punibili con sanzione amministrativa ai sensi della Legge 24.11.1981 nr.689)

L'anno 20___, addì _____del mese di_____,in_____ _____, alle ore_____
I sottoscritti:_____ _____
entrambi appartenenti al Comando in intestazione, danno atto a chi di dovere di compilare il presente verbale di contravvenzione.----------
Data e Luogo Il _____, alle ore_____in_____
Via_____.----------

Trasgressore _____

Veicolo Marca:_____,
Targato:_____

Obbligato in Solido _____

Violazione LEGGE 30 marzo 2001, n. 125 art.15comma 1 e art.15 comma 4.
Poiché trovato sul luogo di lavoro, il quale aveva assunto o stava assumendo bevande alcoliche o superalcoliche.

Contestazione Si è provveduti a contestare oralmente la violazione al trasgressore di cui sopra.-

Dichiarazioni _____

POSSIBILITA' DI ESTINZIONE
PAGAM.TO IN MISURA RIDOTTA MODALITA' DI PAGAMENTO RICORSO
Violazione da € 516,00 a € 2.532,00
Si avvertono le parti che ai sensi dell'art.16 della Legge 24.11.1981 nr.689 è ammesso il pagamento in misura ridotta con effetto liberatorio per tutti gli obblighi della somma di € 1.032,00 pari al terzo del massimo o se più favorevole al doppio del minimo della sanzione prevista dagli articoli di legge violati sopraindicati, oltre alle spese del procedimento, nei modi a fianco riportati. Il pagamento in misura ridotta di cui all'art.16 della legge 689 del 24.11.1981, modificato dall'art.52 D.Lgs. 24.6.1998 nr.213, può essere effettuato entro 60 giorni dalla data di contestazione/notifica del presente atto, nei modi sotto specificati previsti dal D.Lgs. 9.7.1997 nr.237 pubblicata sulla G.U. serie Generale nr.3 del 5.1.1998:-
 In contanti presso Agenzia delle Entrate-Riscossione competente per territorio;
 Mediante delega ad una banca od ufficio postale sita nell'ambito territoriale del medesimo concessionario compilando apposito modulo con i seguenti dati: Ufficio/Ente = 9A2 - Codice Territoriale = – Causale =PA – Codice Tributo = 741 T Ai sensi dell'art.18 Legge

68971981, eventuali scritti difensivi, documenti o richieste di essere sentiti dovranno pervenire entro 30 giorni dalla data della contestazione o notifica al Prefetto di _____ _____.

Sanzioni Accessorie nessuna
N.B. Dell'avvenuto pagamento all'Ufficio predetto, deve essere data comunicazione al Comando Operante, presentando copia della quietanza, onde evitare l'inoltro del rapporto all'Autorità competente ai sensi dell'art.17 della legge 689/81.----------
Fatto letto confermato e sottoscritto in data e luogo di cui sopra.----------

La Parte I Verbalizzanti

(Timbro lineare del Comando)

N._____/_____di prot.llo _____,li_____

OGGETTO:- Segnalazione al Datore di lavoro di cui all'art. 41 c. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 a carico di:
_____
_____
Identificato mediante:_____
_____

ALLA DITTA:_____
DI _____

Per quanto di competenza, si segnala il vostro dipendente sig._____
_____
In oggetto meglio indicato, poiché in data_____alle ore_____ in_____
_____, è stato trovato da personale dipendente sul luogo di lavoro il quale aveva assunto o stata assumendo bevande alcoliche o superalcoliche.
Allo stesso, è stato redatto verbale di contravvenzione ai sensi della legge 30 marzo 2001, n. 125 art.15comma 1 e art.15 comma 4.
Pertanto, si segnala per quanto di competenza poiché codesto datore di lavoro si attivi per la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 c. 4 del D.Lgs. n. 81/2008, segnalando il nominato in oggetto al medico competente per la prescritta visita.
Questo Comando rimane in attesa di un Vostro cortese riscontro in merito alla presente.
Distinti saluti

Il Comandante

(Timbro lineare del Comando)

N._____/_____di prot.llo _____,li_____

OGGETTO:- Segnalazione al Datore di lavoro di cui all'art. 41 c. 4 del D.Lgs. n. 81/2008 a carico di:
_____
_____

Identificato mediante:_____
_____

ALLA DITTA:_____
DI _____

Per quanto di competenza, si segnala il vostro dipendente sig._____
_____
In oggetto meglio indicato, poiché in data_____alle ore_____ in_____
_____, è stato trovato da personale dipendente sul luogo di lavoro il quale aveva assunto o stata assumendo sostanze stupefacenti o psicotrope.
Pertanto, si segnala per quanto di competenza poiché codesto datore di lavoro si attivi per la sorveglianza sanitaria di cui all'art. 41 c. 4 del D.Lgs. n. 81/2008, segnalando il nominato in oggetto al medico competente per la prescritta visita ai sensi dell'art. 5 – Provvedimento 30.10.2007 – (GU Serie Generale nr.266 del 15.11.2007)
Questo Comando rimane in attesa di un Vostro cortese riscontro in merito alla presente.
Distinti saluti

Il Comandante