



Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro: aspetti giuridici

suvaPro

sicurezza sul lavoro

Sommario

1 Principio	3
2 Articoli di legge sul tema delle sostanze generanti dipendenza	4
2.1 Obblighi dei lavoratori	4
2.2 Obblighi d'informazione e di controllo del datore di lavoro	4
2.3 Proibizione degli alcolici	4
2.4 Messa a disposizione di acqua potabile	4
3 Il caso acuto: «alcoltest»? analisi del sangue? analisi dell'urina? mandare a casa?	5
4 Riduzione delle prestazioni	5
5 Droghe illegali	6
5.1 Principio	6
5.2 Programmi di cura al metadone e all'eroina	6

Suva
Istituto nazionale svizzero di assicurazione
contro gli infortuni
Sicurezza sul lavoro
Casella postale, 6002 Lucerna
Telefono 041 419 51 11
Fax 041 419 59 17 (per ordinazioni)
Internet www.suva.ch

Sostanze generanti dipendenza sul luogo di lavoro: aspetti giuridici

Autore: dott. Ruedi Rügsegger

Riproduzione autorizzata con indicazione della fonte.

1^a edizione – gennaio 2001

3^a edizione – aprile 2002 – 3'000 fino 5'000

Codice: 66095.i

1 Principio

Il legislatore ha riconosciuto i rischi potenziali per la sicurezza sul lavoro rappresentati dal consumo di alcol e altre sostanze inebrianti e a tale riguardo richiama al dovere tanto i lavoratori quanto i datori di lavoro.

A norma della Legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF), articolo 82, il datore di lavoro deve prendere tutte le misure necessarie per prevenire gli infortuni sul lavoro e le malattie professionali. Dal canto loro i lavoratori devono assecondare il datore di lavoro nell'attuazione delle misure di sicurezza sul lavoro e osservare le prescrizioni di sicurezza.

Se ne possono desumere le conclusioni seguenti in relazione al consumo di alcol e altri prodotti inebrianti:

- 1) Un datore di lavoro che lascia scientemente lavorare una collaboratrice o un collaboratore in stato d'ebbrezza non ha preso tutte le necessarie misure antinfortunistiche e contravviene perciò all'articolo 82 LAINF. Al riguardo poco importa se lo stato della persona in questione è dovuto al consumo di alcol, hascisc, medicinali o altre droghe.
- 2) Un salariato che lavora in stato di ebbrezza e mette così seriamente in pericolo sé stesso o altri non ha assecondato i necessari sforzi di prevenzione antinfortunistica del suo datore di lavoro e quindi contravviene parimenti all'articolo 82 LAINF.

2 Articoli di legge sul tema delle sostanze generanti dipendenza

2.1 Obblighi dei lavoratori

Il lavoratore non deve mettersi in uno stato che possa esporre lui stesso o altri lavoratori a pericolo. Questo divieto vale in particolare per il consumo di bevande alcoliche o di altri prodotti inebrianti.

(Ordinanza sulla prevenzione infortuni [OPI] art. 11 cpv. 3)

In tale ambito non esiste alcun limite chiaramente stabilito in per mille o altro. Il margine d'apprezzamento dipende tra l'altro dalla pericolosità del lavoro. Il valore limite di 0,8 ‰ per la circolazione stradale dà una certa indicazione. Va però tenuto presente che i pregiudizi della capacità di percezione e di reazione si manifestano già dallo 0,3‰ e che si stanno compiendo sforzi per ridurre allo 0,5‰ il valore limite anche nella circolazione stradale.

2.2 Obblighi di informazione e di controllo del datore di lavoro

Il datore di lavoro provvede affinché tutti i lavoratori occupati nella sua azienda, compresi quelli provenienti da un'altra azienda, siano informati sui pericoli cui sono esposti nell'esercizio della loro attività e siano istruiti riguardo ai provvedimenti per prevenirli. (. . .)

Il datore di lavoro provvede affinché i lavoratori osservino i provvedimenti relativi alla sicurezza sul lavoro.
(OPI art. 6 cpv. 1 e 3)

Siccome anche il consumo di prodotti inebrianti rientra nei «pericoli cui i lavoratori sono esposti», il datore di lavoro è tenuto a informare il personale sulle regole corrispondenti che vigono in azienda e a controllare l'osservanza di queste regole.

2.3 Proibizione degli alcolici

Il datore di lavoro può imporre una limitazione o un divieto del consumo di bevande alcoliche.

(Art. 35 cpv. 3 dell'ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro OLL3)

Questo articolo, che può essere fatto valere per l'intera area dell'azienda, dà al datore di lavoro sufficienti appigli per procedere contro il consumo di alcol e droghe sul luogo di lavoro.



Se il consumo deve essere limitato anche prima dell'inizio del lavoro o durante le pause fuori dell'area dell'azienda, la cosa migliore è di specificarlo in un regolamento aziendale che vale quale parte integrante

del contratto di lavoro (p. es. per macchinisti, autisti).

2.4 Messa a disposizione di acqua potabile

Nelle vicinanze dei posti di lavoro dev'essere disponibile acqua potabile. Qualora le condizioni di lavoro lo richiedano, devono essere ottenibili anche altre bevande non alcoliche.
(Art. 35 cpv. 1 OLL3)



La messa a disposizione di bevande analcoliche è consigliabile in particolare sui luoghi di lavoro con esposizione a polvere e a calore.

3 Il caso acuto: «alcoltest»? analisi del sangue? analisi dell'urina? mandare a casa?

Che cosa deve fare un datore di lavoro o un superiore che sul lavoro incontra un collaboratore o una collaboratrice visibilmente non in grado di lavorare (alticcio, «spinellato», «partito»)?

1. Siccome è responsabile del fatto che i suoi dipendenti lavorino in modo conforme alla sicurezza, il datore di lavoro deve intervenire e cercare di chiarire se la persona in questione può svolgere il lavoro senza un rischio accresciuto. Se essa nega una perturbazione delle sue capacità, per giungere a un giudizio obiettivo si può proporre un controllo dell'aria espirata, un'analisi del sangue o dell'urina (quest'ultima in caso di droghe illegali).

2. Se la persona in questione si rifiuta di sottostare a una misurazione del genere o se la perturbazione va attribuita a medicinali, cannabis, eroina o altre droghe e non si può decidere in maniera sufficientemente obiettiva se tale persona è abile al lavoro, il superiore deve optare per la via sicura e trasferire il dipendente in un posto di lavoro senza pericoli o mandarlo a casa.

Non si può quindi costringere nessuno a sottoporsi a un test dell'aria espirata, a un'analisi del sangue o a un'analisi dell'urina. Se si vuole procedere a prove a caso preventive (p. es. per autisti di professione), ciò deve figurare in un regolamento aziendale che viene firmato dai contraenti quale parte del contratto di lavoro. Dato che tali esami sono sentiti da noi come una forte intromissione nei diritti personali, qui va data prova di moderazione. Ciò vale segnatamente per le analisi d'urina, comunque molto facili da manipolare.

4 Riduzione delle prestazioni

Le prestazioni in contanti possono essere ridotte, o rifiutate in casi particolarmente gravi, se l'assicurato ha provocato l'infortunio commettendo un crimine o un delitto. Esse sono ridotte al massimo della metà se l'assicurato, all'epoca dell'infortunio, doveva provvedere al sostentamento dei congiunti aventi diritto, alla sua morte, a rendite per i superstiti ovvero se egli muore dei postumi dell'infortunio. (LAINF art. 37 cpv. 3)

In caso di **infortuni sul lavoro**, la copertura assicurativa è garantita in misura completa pure se l'infortunio è accaduto sotto l'influsso dell'alcol (negligenza grave, art. 37 cpv. 2 LAINF) – tranne in caso di crimine o delitto. Qui si tratta per lo più della «guida di un veicolo in stato di ebbrezza». In tali casi le prestazioni in contanti (indennità giornaliera e rendite) possono essere ridotte, o rifiutate nei casi particolarmente gravi, purché tra il consumo di alcol e l'infortunio vi sia un nesso causale. Le spese di cura sono però pagate anche in questo caso (art. 37 cpv. 3 LAINF).

Quanto agli **infortuni non professionali**, le riduzioni sono applicabili non solo in caso di un crimine o delitto, bensì anche quando è data la fattispecie di «negligenza grave» o di «atto temerario». In caso di **negligenza grave** secondo l'art. 37 cpv. 2 LAINF può esserci una riduzione delle indennità giornaliera fino a un massimo di due anni dopo l'infortunio (le spese di cura, le rendite, le indennità per menomazione dell'integrità e gli assegni per grandi invalidi non sono però ridotti). Giusta l'Ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni (OAINF), art. 50, si è in presenza di un **atto temerario** quando l'assicurato si espone a un pericolo particolarmente grave senza prendere o poter prendere le precauzioni necessarie per limitare il rischio a proporzioni ragionevoli. Nel campo degli infortuni non professionali è possibile che il consumo di stupefacenti configuri la fattispecie di atto temerario, cosa che può comportare il rifiuto di tutte le prestazioni in contanti.

5 Droghe illegali

5.1 Principio

Gli articoli di legge citati valgono per principio anche quanto alle droghe illegali. Per la maggior parte delle sostanze, giudicare la capacità di lavoro è però ancora più difficile che per l'alcol. Se il superiore ha dubbi giustificati sulla capacità di lavoro momentanea del collaboratore, lo deve allontanare dal processo di lavoro corrispondente.



Un'altra difficoltà è data dall'illegalità: l'azienda non può tollerare il consumo e soprattutto il commercio di sostanze illegali. Se in base a segni esteriori (mancanza di concentrazione, colorito malsano, problemi di soldi) insorge il sospetto del consumo di droghe, si deve parlarne in modo concreto con il collaboratore o la collaboratrice. In tale occasione va sottolineato che in azienda il consumo di droghe non è tollerato e può quindi

portare allo scioglimento dei rapporti di lavoro. Se il consumo di droghe viene ammesso, la persona in questione deve firmare una dichiarazione secondo cui rispetta questo divieto di consumare droghe e ha preso conoscenza della possibile sanzione. Nello stesso tempo si deve richiamare la sua attenzione sulle offerte d'aiuto (servizio di consulenza) e la si deve invitare a farne uso.

5.2 Programmi di cura al metadone e all'eroina

1. Quando si dà **lavoro a persone che seguono una cura al metadone**, vi è un conflitto di obiettivi, in quanto occorre conciliare due interessi divergenti: nell'ottica della sicurezza sul lavoro (OPI, art. 11 cpv. 3), chi consuma metadone non può essere impiegato in tutti i lavori (capacità di reazione, percezione). D'altro canto, l'interesse della società è proprio quello di reintegrare tali persone nel processo di lavoro. L'integrazione è uno dei motivi principali per la distribuzione di metadone. Una collaborazione a lungo termine con le persone responsabili dell'assistenza e con il medico curante è una premessa indispensabile per l'occupazione di persone affette da dipendenza.



Per occupare persone che seguono una cura a base di metadone, raccomandiamo di adottare il seguente modo di procedere:

- a) Tra **datore di lavoro, lavoratore e servizio di cura al metadone** le condizioni necessarie (controlli, nessun consumo di altre droghe) sono fissate in forma scritta **come clausola aggiuntiva al contratto di lavoro**. Se la persona curata al metadone non si attiene a questo accordo aggiuntivo, rimette in discussione la sua ulteriore occupazione. Perché il controllo possa funzionare, detta persona deve **liberare dal segreto professionale il medico che prescrive il metadone, nella misura in cui ciò sia necessario per garantire la sicurezza sul lavoro**.
- b) L'azienda deve assegnare un lavoro consono alla persona curata al metadone. Non esiste nessuna regola universale concernente il **genere dei lavori possibili**, ma occorre stimare caso per caso quello che è fattibile. Si può comunque rilevare che dopo un periodo d'assuefazione al metadone, dosato correttamente, non limita le normali funzioni fisiche e mentali. Decisive sono però le rispettive **circostanze concomitanti**. Se una persona curata al metadone ha superato la fase d'assuefazione, è regolata su una dose che non è troppo elevata e non consuma altre droghe, medicinali o alcol, allora non vi è praticamente un rischio aggravato. Secondo il rapporto sul metadone dell'Ufficio federale della sanità pubblica, la capacità di guida – una prestazione senso-motoria e mentale complessa – non è ridotta.

2. Quanto alle persone che **ricevono eroina**, la situazione è più difficile poiché l'iniezione è regolarmente seguita da un abbassamento dell'attenzione e della capacità di reazione, di modo che p.es.



l'idoneità alla guida non è più data e la sicurezza sul lavoro è compromessa. Analogamente al punto 1a, le condizioni individuali sono da convenire tra datore di lavoro, lavoratore e servizio di cura e sono poi da inserire in un contratto aggiuntivo.

