Unione Sindacale di Base

ANALISI DROGHE/ALCOL (ETG)

CON LE MIGLIORI INTENZIONI SI HANNO LE PEGGIORI SOLUZIONI

Nazionale, 04/03/2014

Lavoratori,

prima succedono una serie di fatti mediatici, poi si corre ai ripari ed infine si finisce per compiere degli abusi. Ecco come di solito si muove l'amministrazione dei vigili del fuoco.

Ricorderete tutti quel tragico periodo dove bastava accedere la televisione ed ecco che la notizia eclatante consisteva nell'autista "fuori di se" che seminava il panico mietendo vittime. Nessuno si soffermava a pensare che quei lavoratori erano persone normali che facevano una vita ai limiti del possibile, spregiudicando proprio sopra la loro stessa incolumità pur di riuscire a mantenere un lavoro. Certo quelle immagini parlavano da se! Ed il disaggio economico non può o deve giustificare un atto criminoso!?!

Ma è da quel periodo che nacque l'esigenza che qualcuno fermasse questa orda di autisti tossicomani/alcolizzati, che seminano il terrore tra le strade cittadine. Colpendo ignari passanti e distruggendo l'equilibrio di una vita tranquilla ed agiata!

E quindi nacque il controllo a tappeto dei lavoratori (escludendo proprio i privati) in modo da essere sicuri che tutti coloro che si mettevano alla guida erano sanissimi. Ma come abbiamo citato nel nostro sottotitolo ecco che entra in gioco la nostra amministrazione. Ed iniziano i controlli!!!

In certi casi si estrae a sorte (autisti si altri no), in altri casi si mette lo scomodo di turno (così tutti sono felici). In definitiva da noi è giungla…!!! Importante è giudicare e non essere giudicati!?!

Il D.Lgs.vo 81/08, prevede espressamente all'art. 41, comma 4, l'obbligo di effettuare la sorveglianza sanitaria finalizzata "alla verifica della assenza di condizioni di alcoldipendenza e di assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti".

L'obbligo riguarda l'accertamento dello stato di alcoldipendenza, mentre per le "droghe" l'assunzione anche solo sporadica vive in un limbo difficile da decifrare. Si tratta pertanto di due regimi attualmente molto diversi, e diverse sono conseguentemente le modalità con le quali si affrontano i due problemi. Per l'alcol abbiamo, ad oggi, due norme contemporaneamente vigenti:

1. La legge 125 del 2001 art.15 ("Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcolcorrelati");

2. 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:

    1. Assunzione anche sporadica di alcol (legge 125/01);

    2. Alcoldipendenza (D.Lgs.vo 81/08).

Per questi lavoratori la legge non prevede un generale divieto di bere alcolici, ma di bere durante il lavoro, e vieta ai datori di lavoro di somministrare bevande alcoliche, ad esempio nei bar aziendali, mense ecc. La legge 125/01 prevede anche che il medico competente possa effettuare a questi lavoratori test alcolimetrici; solo che per questi lavoratori non c'è un limite: non ci deve essere nemmeno una goccia di alcol nel sangue (e quindi nell'aria espirata) perché non è vietato "bere troppo", è vietato bere in senso assoluto durante il lavoro. E del resto, le recenti modifiche al codice della strada hanno introdotto il limite "zero", oltre che per i neopatentati, anche per i conducenti professionali.

Se un lavoratore viene riscontrato positivo all'alcol test, non significa necessariamente che sia alcodipendente (condizione per la verità abbastanza rara) ma, avendo infranto il divieto e potendo costituire un rischio per se stesso e per gli altri, deve essere allontanato immediatamente dalla mansione a rischio, per il tempo necessario a metabolizzare

completamente l’alcol rendendo negativo un successivo test.

ATTENZIONE: stiamo parlando di assunzione anche di modiche quantità di alcol, comunque vietate dalla legge per questi lavoratori. Non parliamo necessariamente di un lavoratore che si presenti in evidente stato di ebbrezza sul lavoro: in questi casi non è indispensabile che il medico competente effettui il test, perché il datore di lavoro stesso (ma anche il dirigente o il capo reparto), a suo insindacabile giudizio, ha la possibilità e il dovere di allontanare il lavoratore dalla mansione a rischio per sé o per glia altri, né più né meno come farebbe (e deve fare) in qualsiasi caso un lavoratore, anche per un “normale” malessere indipendente dall’uso di alcol o di altre sostanze, non appaia in grado di assolvere in sicurezza ai suoi compiti.

Quindi il sistema non è fatto, creato e studiato per essere usato contro chi non ci aggrada. Ma è studiato per risolvere aiutare chi cade nella trappola del bere!!!

Il problema comunque si ingigantisce, seminando anche il terrore, se viene usato in maniera palesemente impropria dall’amministrazione. Abusando degli accordi sindacali concernenti la contrattazione in materia di organizzazione del lavoro (qualora si pensasse, in maniera arbitraria, di sottrarre il personale di turno) o di rispetto dell’orario di lavoro (qualora si pensasse di imporlo nel tempo libero a disposizione del lavoratore). Quindi è necessario che il buon senso unito alla voglia di far bene sia seguito dal rispetto delle regole per il miglior funzionamento del sistema!!!