



Alcol e droghe sul lavoro: aspetti legali

Indice

1 Principio	3
2 Articoli di legge	4
2.1 Obblighi del lavoratore	4
2.2 Obbligo di informazione e di controllo del datore di lavoro	4
2.3 Divieto di bere alcolici	4
2.4 Mettere a disposizione acqua potabile	4
3 Comportamento in caso di abuso	5
4 Riduzione delle prestazioni	5
5 Droghe illegali	6
5.1 Principio	6
5.2 Trattamento metadonico e somministrazione controllata di eroina	6

Suva

Tutela della salute
Casella postale, 6002 Lucerna

Informazioni

Tel. 041 419 58 51

Ordinazioni

www.suva.ch/waswo-i
Fax 041 419 59 17
Tel. 041 419 58 51

Alcol e droghe sul lavoro: aspetti legali

Autore

dott. Ruedi Rügsegger

Riproduzione autorizzata, salvo a fini commerciali,
con citazione della fonte.

1ª edizione – gennaio 2001

5ª edizione – maggio 2009 – da 5 000 a 6 000 copie

Codice

66095.i

Il modello Suva

La Suva è più che un'assicurazione perché coniuga prevenzione, assicurazione e riabilitazione.

La Suva è gestita dalle parti sociali. L'equa composizione nel Consiglio di amministrazione di rappresentanti dei datori di lavoro, dei lavoratori e della Confederazione consente di trovare soluzioni ampiamente condivise ed efficaci.

Gli utili della Suva vanno a beneficio degli assicurati sotto forma di riduzioni di premio. La Suva si autofinanzia e non riceve sussidi.

1 Principio

Consapevole del fatto che il consumo di bevande alcoliche o l'assunzione di stupefacenti rappresenta un pericolo per la sicurezza nei luoghi di lavoro, il legislatore impone degli obblighi sia al datore di lavoro sia al lavoratore.

L'articolo 82 della legge federale sull'assicurazione contro gli infortuni (LAINF) obbliga il datore di lavoro a prendere 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.

Da quanto precede si possono dedurre i seguenti principi in relazione al consumo di alcolici o stupefacenti:

1. il datore di lavoro che permette consapevolmente a un dipendente di lavorare in stato di ebbrezza non ha preso tutte le necessarie misure antinfortunistiche e contravviene perciò all'articolo 82 LAINF. Poco importa se lo stato di alterazione del lavoratore è dovuto al consumo di alcol, hascisc, medicinali o altre droghe;
2. il dipendente che lavora in stato di ebbrezza, mettendo in serio pericolo sé stesso o altri, non ha assecondato il datore di lavoro nell'attuare i necessari sforzi di prevenzione antinfortunistica e contravviene perciò a quanto disposto dall'articolo 82 LAINF.

2 Articoli di legge

2.1 Obblighi del lavoratore

Il lavoratore non deve mettersi in uno stato che possa esporre sé stesso o altri lavoratori a pericolo. Questo divieto vale in particolare per il consumo di bevande alcoliche o di altri prodotti inebrianti (art. 11 cpv. 3 Ordinanza sulla prevenzione degli infortuni OPI).

Non è stato precisato un limite chiaramente definito. Il margine d'apprezzamento dipende dalla pericolosità del lavoro svolto. Il valore limite dello 0,5 ‰, valido dal 1° gennaio 2005 per la circolazione stradale, può essere adottato come valore di riferimento. Ricordiamo tuttavia che la capacità di percezione e di reazione è pregiudicata già a partire da un tasso dello 0,3 ‰.

2.2 Obbligo di informazione e di controllo del datore di lavoro

Il datore di lavoro provvede affinché tutti i lavoratori occupati nell'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 (art. 6 cpv. 1 e 3 OPI).

Siccome anche il consumo di alcol e stupefacenti rientra tra i pericoli cui i lavoratori sono esposti, il datore di lavoro deve informare il personale sulle disposizioni che vigono in azienda e ne deve controllare il rispetto.

2.3 Divieto di bere alcolici

Il datore di lavoro può imporre la limitazione o il divieto di consumare bevande alcoliche (art. 35 cpv. 3 Ordinanza 3 concernente la legge sul lavoro OLL3).

Questa disposizione, che si può imporre per l'intera area aziendale, permette al datore di lavoro di limitare o proibire il consumo di alcol e droghe sul luogo di lavoro.



Se il consumo di alcolici al di fuori dell'area aziendale è vietato o limitato sia **prima** di iniziare il lavoro che durante le pause, occorre specificarlo in un regolamento aziendale che deve essere parte integrante del contratto di lavoro (p.es. per macchinisti, autisti).

2.4 Mettere a disposizione acqua potabile

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



È consigliabile mettere a disposizione bevande analcoliche specie nei luoghi di lavoro in cui i dipendenti sono esposti a polvere o a calore.

3 Comportamento in caso di abuso

Come deve reagire il datore di lavoro o il superiore se sospetta che il dipendente si trova sotto l'effetto di alcolici o droghe (alticcio, fumato, sballato) sul lavoro?

1. Poiché è tenuto a garantire che i dipendenti lavorino in sicurezza, l'azienda deve intervenire e accertare che il dipendente sia in grado di svolgere il lavoro senza pericolo. Se il dipendente nega di essere in uno stato alterato, si può proporre di fare l'alcoltest, il prelievo di sangue o l'analisi delle urine (in caso di droghe illegali) in modo da disporre di dati obiettivi.
2. Se il dipendente si rifiuta di sottoporsi a un simile test oppure se l'alterazione è dovuta all'abuso di medicinali, canapa, eroina o altre droghe e se non è possibile accertare in modo obiettivo se il dipendente è in grado di lavorare, il superiore deve optare per la soluzione più sicura e trasferire il dipendente in un posto di lavoro senza pericoli o mandarlo a casa.

Non è dunque possibile obbligare la persona a sottoporsi ad alcoltest, al prelievo di sangue o all'analisi delle urine. Se si intende attuare dei test a campione per prevenire l'abuso (ad es. per gli autisti di professione) è opportuno specificarlo in un regolamento aziendale sottoscritto dalle parti contraenti e che è parte integrante del contratto di lavoro. Occorre comunque agire con molta cautela, perché simili test sono avvertiti come un'ingerenza nella vita privata. Ciò vale in particolare per le analisi delle urine, che d'altronde si possono manipolare in modo relativamente semplice.

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, deve provvedere al sostentamento dei congiunti aventi diritto, alla sua morte, a rendite per i superstiti ovvero se egli muore dei postumi dell'infortunio (art. 37 cpv. 3 LAINF).

La copertura assicurativa è garantita in misura completa anche se l'**infortunio sul lavoro** è accaduto sotto l'influsso di alcol (negligenza grave, art. 37 cpv. 2 LAINF) – fatta eccezione in caso di crimine o delitto. In genere si tratta di guida di un veicolo in stato di ebbrezza. In questo caso si possono ridurre – o rifiutare nei casi particolarmente gravi – le prestazioni in contanti (indennità giornaliera e rendita) se vi è nesso causale tra consumo di alcolici e infortunio, mentre le spese di cura restano garantite (art. 37 cpv. 3 LAINF).

Per quanto riguarda gli **infortuni non professionali** si applicano le riduzioni non solo in caso di crimine o delitto, ma anche se vi è **negligenza grave** o atto temerario. In caso di negligenza grave secondo l'art. 37 cpv. 2 LAINF si può ridurre l'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). Secondo l'art. 50 dell'Ordinanza sull'assicurazione contro gli infortuni (OAINF) vi è **atto temerario** se l'assicurato si espone a un pericolo particolarmente grave senza prendere o poter prendere le precauzioni per limitare il rischio a proporzioni ragionevoli. Per quanto riguarda gli infortuni non professionali il consumo di alcol o stupefacenti può configurarsi come atto temerario, e ciò può comportare il rifiuto di tutte le prestazioni in contanti.

5 Droghe illegali

5.1 Principio

Gli articoli di legge citati si applicano per principio anche per le droghe illegali. Tuttavia, per la maggior parte di queste sostanze, accertare l'idoneità al lavoro risulta molto più difficile che non per le bevande alcoliche. Il superiore deve comunque impedire al dipendente di continuare a svolgere il proprio lavoro se dubita che il dipendente sia in grado di farlo senza pericolo per sé o gli altri.



L'azienda non deve assolutamente tollerare il consumo e soprattutto il commercio o lo spaccio di sostanze illegali. Se vi sono indizi (mancanza di concentrazione, colorito pallido, problemi di soldi) che possono indurre a pensare che il dipendente consumi droghe, bisogna affrontare in modo diretto e franco il problema con il dipendente. Durante il colloquio occorre evidenziare che non si tollera il consumo

di droghe in azienda e che contravvenire a questa disposizione può comportare il licenziamento. Se il dipendente ammette di fare uso di droghe, l'azienda può esigere che il dipendente firmi una dichiarazione in cui si impegna a rispettare il divieto e prende conoscenza della eventuale sanzione. È inoltre utile indicare al dipendente le varie proposte e i consultori a cui può rivolgersi per chiedere aiuto e soprattutto bisogna esortarlo a farvi ricorso.

5.2 Trattamento metadonico e somministrazione controllata di eroina

1. Se il **dipendente è in trattamento metadonico** vi è un conflitto di obiettivi poiché occorre conciliare due interessi divergenti: nell'ottica della sicurezza sul lavoro (art. 11 cpv. 3 OPI), chi assume metadone non può essere impiegato in tutti i lavori (capacità di reazione, percezione); d'altronde è auspicabile integrare il tossicodipendente nel mondo del lavoro. L'integrazione è proprio uno dei motivi principali per cui si fa ricorso al trattamento metadonico. Se si assumono persone tossicodipendenti è essenziale collaborare a lungo termine con il consultorio e con il medico curante.



Per i dipendenti in trattamento metadonico raccomandiamo di adottare il seguente modo di procedere:

a) tra **azienda, dipendente e consultorio che provvede al trattamento metadonico** si precisano per iscritto le condizioni necessarie (divieto di assumere altre droghe, controlli) sotto forma di **clausola aggiuntiva al contratto di lavoro**. Se il dipendente non si attiene a questo accordo addizionale, corre il rischio di essere licenziato. Al fine di consentire i controlli, il dipendente in trattamento deve **esonera 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 confacente al dipendente in trattamento. Non esiste una regola universale per decidere quale sia **il lavoro adatto**, ma occorre valutare nel singolo caso ciò che è possibile fare. Sta di fatto che dopo un periodo d'assuefazione il metadone – se dosato correttamente – non limita le normali funzioni fisiche e mentali. In qualsiasi caso occorre tenere conto in modo opportuno delle **circostanze concomitanti**. Possiamo affermare che, una volta superata la fase d'assuefazione, non vi sono praticamente eccessivi pericoli se il dipendente in trattamento non necessita di una dose di metadone troppo elevata e non consuma altre droghe, medicinali o alcolici. 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. La situazione è più complessa per quello che concerne le persone sottoposte a **somministrazione controllata di eroina**. Infatti, dopo l'iniezione si ha la riduzione dell'attenzione e della capacità di rea-



zione, cosicché risulta alterata l'idoneità alla guida ed è compromessa la sicurezza sul lavoro. Analogamente a quanto specificato al paragrafo precedente (punto a) occorre precisare per iscritto le condizioni individuali tra datore di lavoro, lavoratore e consultorio e integrare quanto concordato nel contratto di lavoro.

