

Analisi e confronto sulle tematiche di alcool dipendenza e assunzione di sostanze psicotrope e stupefacenti in ambito lavorativo

Roma, 11 dicembre 2009



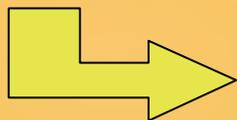
**Gruppo di
lavoro
nella
Provincia di
Monza e
Brianza**

*Sergio Venezia
Ufficio Politiche Sociali
CISL Brianza*

Il contesto lombardo

Atti nazionali:

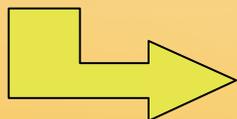
- Art. 125, DPR 309/90
- C.U. Stato-Regioni del 30 ottobre 2007



Atti Reg. Lombardia:

- Circolare DG Famiglia del 9 aprile 2008

- Accordo Stato-Regioni del 18 settembre 2008



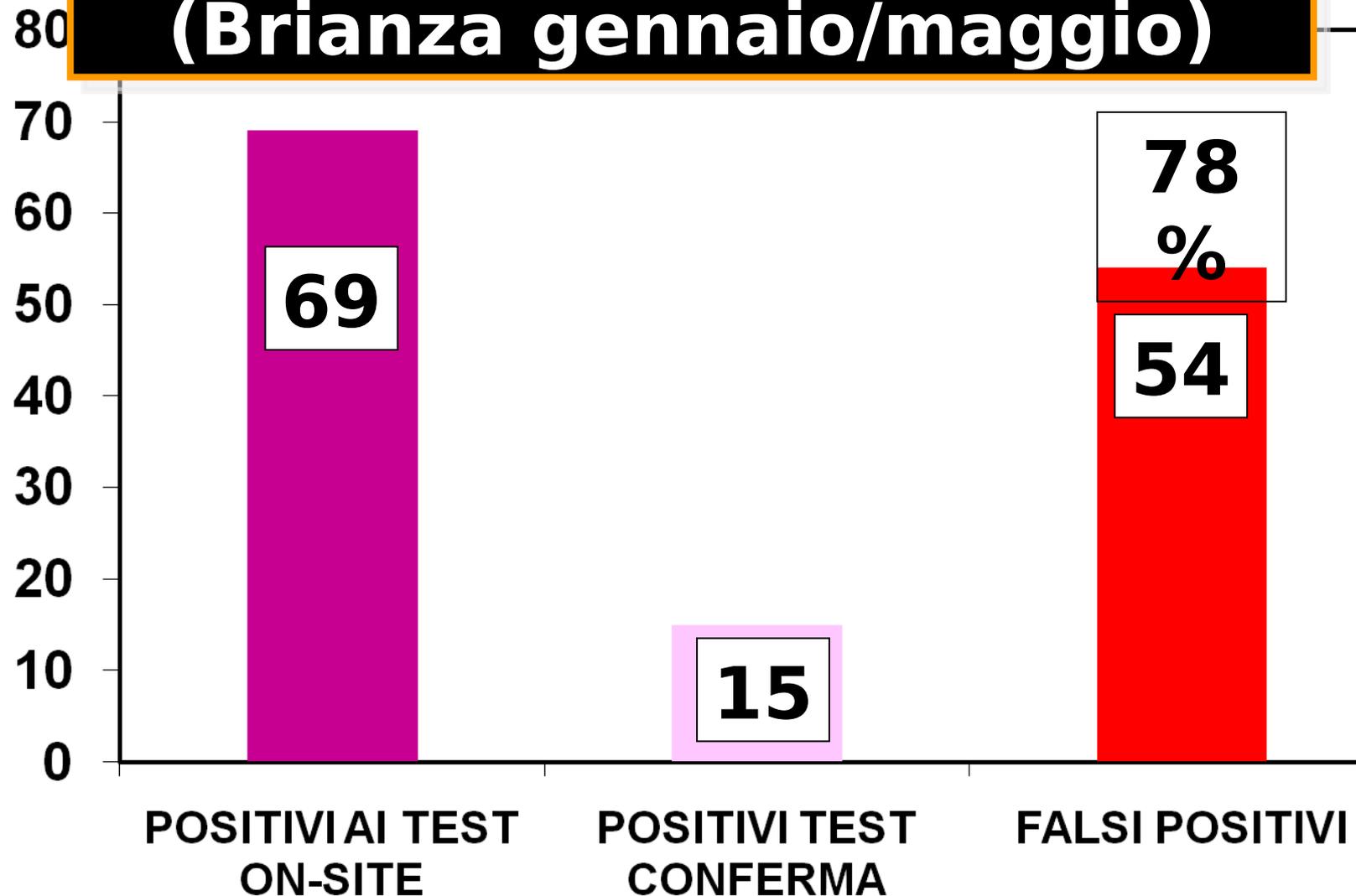
- Art. 26, D.Lgs. 3 agosto 2009, n. 106 (inserisce comma 4bis in art. 41 del D.Lgs. 81/08)

- Circolare „indicazioni operative“ DG Sanità del 22 gennaio 2009
- Bozze FAQ (giugno, luglio, agosto 2009)
- FAQ su sito web aggiornate a settembre 2009

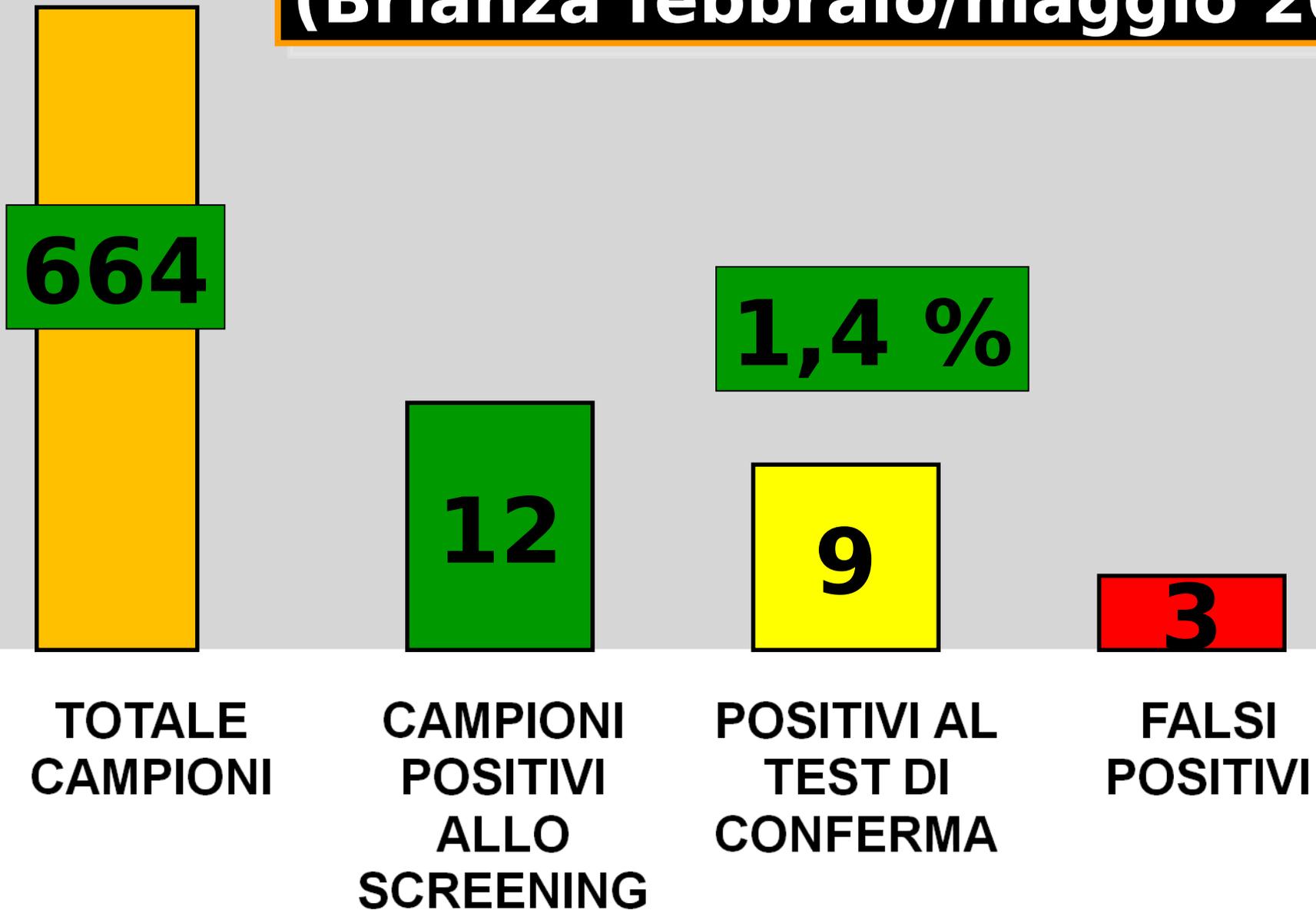
L'iniziativa in Brianza

- Prodromi: Gruppo di Lavoro in ASL su stress e mobbing (ottobre 2007: protocollo per diagnosi)
- Ottobre 2007: costituzione di Gruppo di Lavoro coordinato da ASL e composto da:
 - parti sociali (x CGIL CISL UIL: Politiche Sociali e Sicurezza)
 - medici competenti
 - Medicina del Lavoro
 - ASL SPSAL
 - SERT e NOA
- Obiettivo: documento di buone prassi condiviso
- Esito: indicazioni ed osservazioni condivise ed inviate tramite ASL al tavolo tecnico regionale (determinanti per FAQ finali)

False Positivtà Screening metodiche ON-SITE (Brianza gennaio/maggio)



Screening metodica EMIT (Brianza febbraio/maggio 2009)



Segnalazione al Garante della Privacy (stralcio)

Il Medico Competente deve svolgere gli accertamenti sanitari seguendo le procedure indicate.

- *Quando il Medico Competente effettua la sorveglianza sanitaria nei casi previsti dal D.Lgs. 81/08 (Testo Unico sulla salute e sicurezza sul lavoro) esegue una visita medica al termine della quale emette un giudizio di idoneità alla mansione (idoneo-idoneo con prescrizioni e/o limitazioni temporanee o permanenti -non idoneo temporaneamente-non idoneo permanentemente).*
- *In tal caso le cause che determinano il giudizio sono note **ESCLUSIVAMENTE** al Medico Competente e al lavoratore;*
- *Gli accertamenti previsti dal provvedimento 30 Ottobre 2007 sono indirizzati **ESCLUSIVAMENTE** a determinare l'assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope. Ne consegue che quando il Medico Competente effettua la visita integrata dagli accertamenti tossicologici ed emette un giudizio di non idoneità temporanea alla mansione e/o chiede l'assegnazione della persona ad una mansione diversa, il provvedimento e la sua ragione divengono palesi a tutti i lavoratori dell'azienda in oggetto, oltrechè -per la stessa previsione legislativa- al datore di lavoro (che invece negli altri casi viene messo a conoscenza solo della idoneità/inidoneità del lavoratore, non delle cause che l'hanno determinata):*

Punti critici

- „il ragionevole dubbio“
- Assunzione di sostanze psicotrope ed i monitoraggi a ciò connessi
- Il caso del metadone
- La privacy è in grande rischio

Aspetti da potenziare

- Sostenere con risorse percorsi informativi e formativi per i lavoratori PRELIMINARI ALL'ATTIVAZIONE DEI CONTROLLI
- Aggiornare per questi aspetti la mappa dei rischi PRIMA DI ATTIVARE I CONTROLLI
- Definire le tutele salariali per i periodi di sospensione dalla mansione (specie in caso di sospensione del lavoro)
- Promuovere accordi sindacali territoriali ed aziendali

Lo sapevate che.....

- Importanti differenze lessicali tra gli atti nazionali:
 - **Documento approvato il 18/9/2008**, avente titolo: „Procedure per gli accertamenti sanitari di assenza di tossicodipendenza o di assunzione di sostanze stupefacenti o psicotrope in lavoratori addetti a mansioni che comportano particolari rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute di terzi“
 - **Comma 4-bis, art. 41 del D.Lgs. 81/08**: Entro il 31 dicembre 2009, con accordo in Conferenza Stato-Regioni, adottato previa consultazione delle parti sociali, vengono rivisitate le condizioni e le modalità per l'accertamento della tossicodipendenza e della alcol dipendenza.
- Alcool dipendenza: in Finlandia pare che si sia risolto il problema dei comportamenti individuali attraverso la tecnologia

Considerazioni conclusive

- Si colpiscono i „comportamenti“ anzichè difendere la sicurezza
- I controlli inopportuni rischiano di fomentare lo stigma sociale
- E' fondamentale lasciare ampi spazi di flessibilità e responsabilità al medico competente nella gestione del rapporto personale e fiduciario con il lavoratore

**Tanto per
sdrammatizzare....**

***Droga party a casa di
Gesù:***

***"Paolo tu cosa hai
portato?"***

"L'erba"

"Tu Matteo?"

"L'alcool"

"Tu Giuda?"

"La finanza"

***"Sei sempre il
solito bastardo!"***

