USO E ABUSO DI ALCOL

Informativa per gli insegnanti sugli effetti derivanti da uso e abuso di alcol, ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 81/08

PREMESSA

La salute e il benessere dello stato psicofisico costituiscono un diritto essenziale dei lavoratori e la modalità più giusta per salvaguardarlo è quella di fornire agli stessi informazioni corrette.

Il consumo di bevande alcoliche è uno dei fattori che influenzano lo stato di salute e di benessere durante il lavoro.

L'organizzazione Mondiale della Sanità (OMS) classifica l'alcol fra le droghe e stima che il 10-30% degli infortuni lavorativi sono determinati da problemi alcol-correlati.

EFFETTO DELL'ASSUNZIONE DI BEVANDE ALCOLICHE

L'alcol, sostanza estranea all'organismo, non è un nutriente, apporta solo 7 kcal per grammo. Il suo consumo non è utile all'organismo, anzi può essere causa di danno diretto alle cellule di molti organi ed apparati tra cui i più vulnerabili sono il fegato e il sistema nervoso centrale. Può nel tempo instaurarsi un legame specifico che condiziona negativamente lo stile di vita della persona che ne fa uso, mettendone a rischio la salute fisica, psichica, familiare e sociale.

L'alcol è una sostanza con una elevata capacità di indurre dipendenza, oltre a causare patologie, traumi gravi, incidenti, turbe mentali e del comportamento. Ha un potere psicoattivo, agendo sul funzionamento del cervello dell'uomo, modificandone il comportamento, influenzando in particolare la capacità di attenzione, di concentrazione e i tempi di reazione agli stimoli. Inoltre, anche a basse dosi può indurre sonnolenza, soprattutto dopo i pasti. La sua assunzione protratta nel tempo induce assuefazione.

L'alcol dipendenza è un insieme di fenomeni fisiologici, comportamentali e cognitivi in cui l'uso di alcol riveste per l'individuo una priorità sempre maggiore rispetto alle abitudini che in precedenza avevano ruoli più importanti. La caratteristica predominante è il continuo desiderio di bere. Parlando di alcolismo cronico è opportuno distinguere la condizione di "abuso alcolico" definita

come compromissione dell'esistenza correlata all'alcol, che interferisce con le normali funzioni dell'individuo, dalla "dipendenza alcolica" nella quale alla compromissione citata si associa l'evidenza dello stato di obbligo/necessità per il soggetto di assumere alcolici, accompagnato da un aumentata tolleranza all'etanolo o a segni fisici di astinenza.

Quando una persona assume una bevanda alcolica, l'alcol viene subito assorbito senza bisogno di digestione, in parte dallo stomaco (20%) ma soprattutto (80%) nel primo tratto dell'intestino e passa direttamente nel circolo sanguigno. La velocità di assorbimento dipende da vari fattori: aumenta se si è a stomaco vuoto, se si assumono bevande gassate, se le bevande sono ad alta gradazione e in caso di gastrite, mentre è più lento se si è a stomaco pieno, soprattutto se i cibi sono ad alto contenuto di grassi. Trasportato dal sangue, l'alcol riesce a raggiungere tutti gli organi del nostro corpo in tempi diversi: dopo 10/15 minuti arriva al fegato, al cervello, al cuore e ai reni, dopo circa un'ora ai muscoli e al tessuto adiposo, dove tende a concentrarsi. Contrariamente a quello che si pensa, l'eliminazione dell'alcol non è favorita né dal freddo, né dall'attività fisica, né dal caffè. Quindi chi svolge lavori manuali non elimina più velocemente l'alcol rispetto ad un lavoratore sedentario.

Un consumo moderato di alcol si accompagna generalmente ad un iniziale senso di benessere, sicurezza, euforia e disinibizione; è importante ricordare che anche bassi livelli di alcolemia (0,2G/L) portano a sopravvalutare le proprie capacità, a non rispettare le norme di sicurezza, ad affrontare rischi lavorativi che altrimenti non verrebbero mai corsi ed a conseguenze negative nei rapporti con i colleghi o superiori.

ALCOL E LAVORO

L'uso di alcol può avere pesanti ripercussioni sul luogo di lavoro, quali episodi di assenteismo anche gravi. Numerosi studi dimostrano che i lavoratori con problemi di alcol si assentano in misura maggiore dal luogo di lavoro rispetto agli altri lavoratori. In Italia il Piano Sanitario Nazionale 2003 – 2005 ha evidenziato come l'assunzione di alcolici rende i lavoratori più inclini a comportamenti ad alto rischio, per sé stessi e per gli altri e rende inadeguate le condizioni psicofisiche rispetto a quanto richiesto, sotto il profilo della sicurezza, dall'attività lavorativa svolta. Ogni anno sono denunciati dall'INAIL circa 940.000 infortuni sul lavoro; di questi una percentuale che oscilla tra il 4% - 20% è riconducibile all'alcol. Ciò significa che 37.000-188.000 incidenti sul lavoro in Italia, trovano la loro causa nell'abuso di sostanze alcoliche. Il consumo di alcol ha quindi ripercussioni significative sia sul fenomeno infortunistico nel nostro paese sia sull'aumento dell'assenteismo dal lavoro per malattia, con conseguente disagio organizzativo nell'ambito aziendale e con pesanti oneri sulla produttività e di riflesso sulla collettività. La legge quadro in materia di alcol e problemi alcol correlati (L. 125 del 30 marzo 2001) si occupa dei lavoratori affetti da tali patologie; in particolare, l'articolo 15 afferma il diritto del lavoratore ammalato ad accedere a programmi terapeutici e riabilitativi, senza incorrere nella perdita del lavoro.

Il controllo alcolimetrico per i lavoratori della scuola deve dimostrare l'assenza di alcol nel sangue: Alcolemia = 0; la positività ai controlli può portare a temporanea inidoneità lavorativa alla mansione specifica.

Inoltre, poiché i controlli alcolemici rilevano tracce lontane anche diverse ore dall'assunzione, per i lavoratori della scuola vige un più ampio divieto di assunzione di alcol non solo durante il lavoro ma anche prima di prendere servizio o durante le pause per i pasti.

La verifica dell'avvenuta assunzione di sostanze alcoliche, o della loro somministrazione, può comportare una sanzione amministrativa ai sensi dell'art. 15, comma 4 della L.125/01 e una sanzione penale, ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 81/08, in quanto rappresenta una violazione delle disposizioni aziendali da parte del lavoratore. Può comportare inoltre una violazione sanzionata dal codice della strada, se rilevata nell'ambito dell'attività di guida.

Un ulteriore aspetto, da tenere sempre presente è che l'assunzione/somministrazione di bevande alcoliche può comportare, sulla base dei disposti degli specifici contratti di lavoro, l'attivazione di provvedimenti disciplinari.

Per l'ipotesi che un soggetto venga colto in stato di ebbrezza, l'art. 15 della L. 125/2001, al comma 2, prevede che "i controlli alcolimetrici nei luoghi di lavoro possono essere effettuati esclusivamente dal medico competente…ovvero dai medici del lavoro dei servizi per la prevenzione e sicurezza negli ambienti di lavoro con funzioni di vigilanza competenti per territorio per le aziende unità sanitarie locali". Le modalità di procedura dei controlli sono di stretta competenza del medico stesso che li esegue in conformità a quanto disposto dall'art. 15 sopra citato.

Il rifiuto ingiustificato, da parte del lavoratore soggetto al divieto di assunzione di bevande alcoliche, di sottoporsi al controllo sanitario, può integrare la violazione dell'art. 20, comma 2, lett. i) del D. Lgs. 81/08 e, di conseguenza, può risultare applicabile la sanzione prevista per tale inadempienza dall'art. 49 dello stesso decreto. Diversamente, il comportamento del lavoratore colto in stato di ebbrezza, ma non destinatario del divieto di assunzione di bevande alcoliche, quindi qualsiasi altra figura della Scuola diversa dal docente, dovrà essere valutata, ai sensi del combinato disposto degli articoli 2086, 2104 e 2106 del C.C., ai fini dell'esercizio, da parte del datore di lavoro, del potere disciplinare, in conformità a quanto previsto dall'articolo 7 della L. n:300/1970, che dispone in merito al relativo procedimento.

Per combattere il fenomeno della dipendenza nei luoghi di lavoro, per tutelare e, se possibile, migliorare la salute dei propri lavoratori, è preferibile optare per un "approccio preventivo" che riguarda:

- La valutazione, nell'ambito dei rischi aziendali, della possibilità di avere lavoratori affetti da dipendenza da sostanze
- La collocazione dei lavoratori, affetti da questi tipi di problematiche, in ambiti lavorativi compatibili con lo stato di salute, sotto supervisione del medico competente

- L’attivazione di un progetto di promozione della salute atto ad affrontare il problema favorendo l’abbandono di comportamenti dannosi e l’adozione di stili di vita sani
- Il coinvolgimento dei soggetti aziendali incaricati della prevenzione (RSPP, RLS, Medico Competente), i servizi competenti della U.L.S.S., e all’occorrenza il volontariato sociale
- Un programma di azioni definite quali: informazione e formazione dei lavoratori, counseling da parte del medico competente, regolamenti aziendali e attribuzioni di responsabilità di controllo, interventi case management nei confronti dei soggetti che possono essere seguiti in azienda, oppure inserimento di lavoratori in percorsi terapeutici e riabilitativi con il coinvolgimento del medico di base.