

VERBALE DI ACCORDO

Il giorno 09 gennaio 2014 si sono incontrate la Società ISAB S.r.l., l'Esecutivo della RSU e i RLSA della Raffineria in relazione alla disciplina dei controlli in ambiente di lavoro finalizzati ad accertare l'eventuale assunzione da parte di personale di sostanze alcoliche e/o di sostanze stupefacenti e psicotrope.

Le Parti hanno dibattuto il presente accordo sindacale in diverse riunioni nel corso delle quali sono state approfondite tutte le norme in materia, nell'intento comune di salvaguardare le esigenze di sicurezza della Raffineria (stabilimento a rischio di incidente rilevante ai sensi del d.lgs. 334/99), garantire così che la prestazione lavorativa possa espletarsi in un ambiente sano e sicuro, minimizzando l'esposizione al rischio per la tutta la popolazione operante all'interno della Raffineria e, nello stesso tempo, individuare soluzioni e percorsi nel rispetto della privacy e della dignità dei lavoratori.

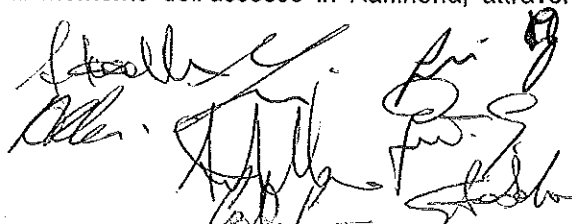
In questo contesto, le Parti, allo scopo di sviluppare una forte sensibilità su questi temi all'interno della popolazione aziendale, condividono l'esigenza di affiancare ai controlli sui lavoratori periodiche campagne di informazione del personale (formazione trimestrale, Comitati di terzo livello, volantinaggio, distribuzione di un etilometro pro-capite, etc), nella convinzione che solo la consolidata consapevolezza del personale del pericolo insito nell'assunzione delle sostanze di cui al presente accordo possa contribuire alla seria riduzione del rischio per gli impianti, per i lavoratori che vi operano e per le popolazioni dei territori limitrofi.

Le Parti sottolineano inoltre che l'istituzione di un sistema di controllo possa rappresentare, soprattutto nell'interesse dei lavoratori, uno strumento atto a favorire la cura dell'eventuale personale affetto da dipendenza, attraverso l'inserimento in percorsi di recupero e riabilitazione. In questo contesto, sul presupposto della curabilità dello stato di dipendenza da alcol e droga, assume un ruolo centrale il Medico competente, a disposizione dei lavoratori che volontariamente intendessero rivolgersi a lui per superare eventuali difficoltà di uscita dalla condizione di dipendenza.

Ciò premesso, le Parti ritengono che l'assenza della condizione di tossico-dipendenza o alcol-dipendenza sia condizione imprescindibile di idoneità alla mansione specifica nell'ambito di un'azienda a rischio di incidente rilevante. In considerazione di ciò, nell'ambito del generale obbligo di valutazione dei rischi, il Datore di lavoro procederà, d'intesa con il Responsabile del Servizio di prevenzione e protezione e con il Medico competente, all'aggiornamento del "Documento di Valutazione di Rischi", considerando l'interazione dei rischi presenti in ambiente di lavoro con quelli derivanti da un'eventuale presenza di tossico-dipendenza o alcol-dipendenza del personale operante all'interno dello stabilimento. Il controllo, salvo migliore e diversa individuazione in sede di valutazione dei rischi, riguarderà tutto il personale operativo diretto:

- Dirigenti, nella qualità di Preposti a complesse attività di coordinamento;
- Capi Reparto/Ufficio di aree operative, Capi turno generali, Capi turno, Quadristi e Operatori esterni di Esercizio, Tecnici coordinamento lavori e supervisor area DIMAC (Direzione Manutenzione e Costruzioni), in quanto esposti alla manipolazione dei gas tossici di Raffineria;
- Capi turno e Operatori Antincendio, in quanto conducenti di veicoli stradali per i quali è richiesto il possesso della patente di guida categoria C, D, E.

Di conseguenza, il Medico competente aggiornerà con nuovi accertamenti clinici il Protocollo sanitario delle visite mediche periodiche riguardanti il suddetto personale. Controlli saranno altresì possibili, con riferimento ad alcol-dipendenza, a seguito di individuazione casuale al momento dell'accesso in Raffineria, attraverso l'utilizzo di un "sistema imparziale".



Per quanto ovvio, le Parti ribadiscono che è vietato introdurre, assumere e somministrare bevande alcoliche e sostanze stupefacenti e psicotrope negli ambienti di lavoro.

I lavoratori interessati sono tenuti a comunicare preventivamente in sede di visita medica periodica al Medico Competente l'eventuale necessità di assunzione di farmaci aventi possibile effetto sulla capacità di giudizio e reazione degli stessi, nonché sulla eventuale presenza di patologie o condizioni fisiche che possano nel complesso influire sulla compatibilità/idoneità alla specifica mansione, e in qualche modo sull'esito di eventuali test di cui al presente accordo.

Dal canto suo l'Azienda, attraverso il Medico competente, pubblicherà un elenco di farmaci che possano incidere sulla capacità di giudizio/reazione del lavoratore, nonché sulla positività del test.

Sia nel caso dei controlli alcol-dipendenza che tossicodipendenza il lavoratore non potrà sottrarsi all'esecuzione del test. L'eventuale rifiuto sarà considerato alla stregua di una positività e di conseguenza il lavoratore, che dovrà abbandonare il posto di lavoro, dovrà giustificare il periodo di assenza.

Con periodicità semestrale o comunque in occasione della riunione periodica ex art. 35 dlgs 81/2008, l'Azienda fornirà alla RSU/RLSA informazioni aggregate circa i test effettuati nel periodo e le risultanze emerse di ciascun sito operativo.

Alcol – Controlli assenza dipendenza

Le Parti concordano che il livello di alcolemia cui fare riferimento ai fini della valutazione in termini di negatività o positività, sarà quello più restrittivo previsto dall'attuale Codice della strada (Art. 33 della Legge n° 120 del 29/07/2010), pari a 0,5 gr/l.


Nel caso in cui venga accertata una presenza di alcool oltre i limiti consentiti, l'interessato potrà essere invitato a lasciare il posto di lavoro ed a rientrare a casa. A tal fine l'Azienda metterà a disposizione del lavoratore che se ne voglia avvalere un mezzo di accompagnamento a casa o sarà cautelativamente trattenuto in infermeria fintantoché la situazione di malessere persiste. Il lavoratore non potrà comunque autonomamente allontanarsi dal luogo di lavoro. Il rientro alla mansione avverrà a valle di controllo di test di verifica negativo, da effettuarsi entro le 48 ore successive a cura dal medico Competente, oppure presso un laboratorio pubblico o privato (accreditato dalla ASP).

La gestione dell'intero processo e dei risultati che ne conseguono avverrà nel pieno rispetto della riservatezza del lavoratore interessato al controllo.

Sostanze Stupefacenti e Psicotrope – Controlli assenza dipendenza

Considerata la sperimentata esperienza dei controlli e della relativa procedura previsti in sede di Intesa Conferenza Unificata Stato/Regioni del 30 ottobre 2007, le Parti ritengono opportuno fare riferimento alle "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 applicative del provvedimento n. 99/cu 30 ottobre 2007" (pubblicata in G.U. n. 266 del 15 novembre 2007) per l'accertamento della condizione di tossicodipendenza e delle sue conseguenze (percorso allegato).

Il lavoratore risultato positivo agli accertamenti di primo livello effettuati dal medico competente verrà inviato dallo stesso presso la struttura sanitaria competente per gli accertamenti di secondo livello, nelle more dei quali il lavoratore interessato sarà considerato in permesso retribuito.



A valle dell'accertamento di secondo livello, ove fosse confermata la situazione di dipendenza, l'interessato sarà avviato ad un percorso di cura e riabilitazione presso il SERT e la relativa assenza sarà gestita in conformità a quanto previsto dall'art. 51 del vigente C.C.N.L. di settore e del D.P.R. 309/90 ivi richiamato.

In entrambi i casi, i costi degli accertamenti di cui sopra saranno a carico della Società.

Contrattori

L'Azienda provvederà ad inserire, nell'ambito dei contratti di appalto, specifica clausola con richiesta di adozione da parte dei contrattori di un regolamento analogo al presente, in linea con la vigente legislazione e con particolare riguardo alle visite mediche periodiche.

Nota a verbale

Le Parti confermano che, una volta finalizzato il Protocollo previsto sulla medesima materia a livello nazionale dal vigente CCNL, si provvederà ad integrare e, ove necessario, modificare opportunamente la presente intesa.

Infine, considerata la delicatezza della materia trattata e delle modalità di verifica convenute, le Parti condividono che queste ultime sono oggi considerate sperimentali e saranno oggetto di ulteriore confronto tra le Parti tra sei mesi.

Il presente Accordo va inteso come applicazione pratica delle norme di legge in materia e, in particolare:

- D.lgs. 81/08 "Testo unico sulla salute e sicurezza sul lavoro";
- D.P.R. 309/90 "Testo Unico delle leggi in materia di disciplina degli stupefacenti e sostanze psicotrope, prevenzione, cura e riabilitazione dei relativi stati di tossicodipendenza";
- Legge 125/01 "Legge quadro in materia di alcol e di problemi alcol-correlati".
- Intesa Stato Regioni del 16 marzo 2006 "Attività lavorative ad elevato rischio infortuni";
- Provvedimento Conferenza Permanente Stato-Regioni del 30/10/2007 "Intesa, ai sensi dell'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131, in materia di accertamento di assenza di tossicodipendenza".
- D.lgs. 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica, a norma dell'articolo 11 della legge 29 settembre 2000, n. 300"

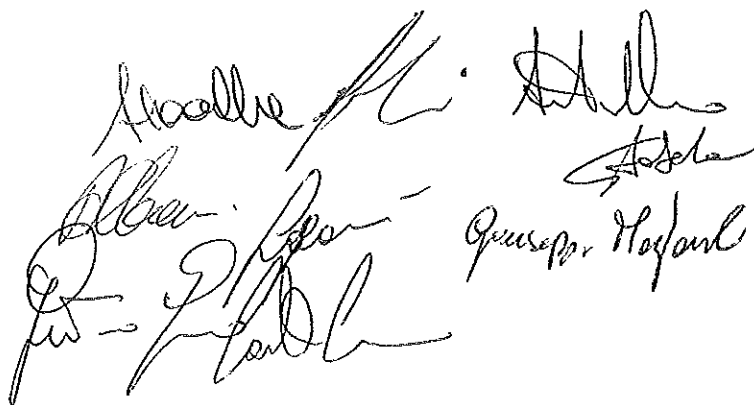
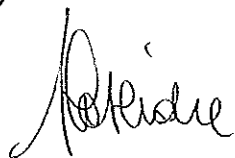
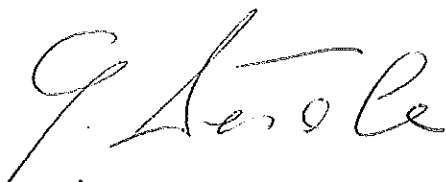
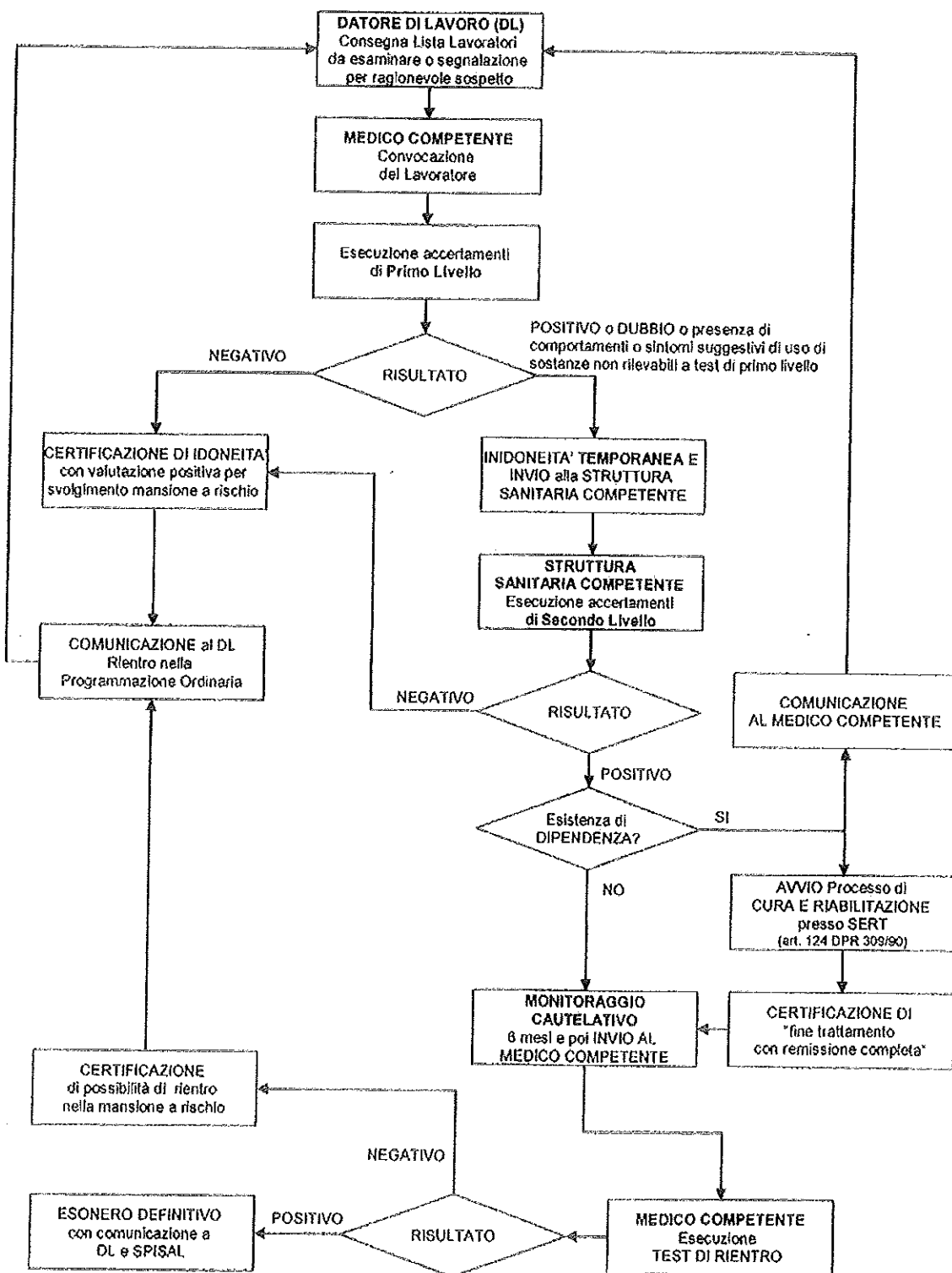


FIGURA 1: Procedura generale per il controllo dei lavoratori con mansioni a rischio



*Health
Stefano
P.L.*

G. Stabile