La disciplina applicabile ad un **lavoratore dipendente** e/o socio affetto da tossicodipendenza o alcolismo (etilismo) è piuttosto datata, frammentata e articolata, prevedendo agevolazioni, soprattutto in termini di concessione di **periodi di aspettativa** (non retribuita) e/o sorveglianza, i quali sono disciplinati in modalità piuttosto mirata al recupero del soggetto dalle dipendenze, con estensione del supporto della famiglia.



Peraltro, la disciplina legale può essere derogata dalla disciplina contrattuale collettiva, come nel caso del CCNL Assotrasporti che, di fatto, prevede una disciplina più stringente e severa.

La legge ha previsto poi che gli appartenenti alle categorie di lavoratori destinati a mansioni che comportano rischi per la sicurezza, l'incolumità e la salute dei terzi, individuate con decreto del Ministro del lavoro e della previdenza sociale, di concerto con il Ministro della sanità (vedi Intesa Stato Regioni 99/2007), sono sottoposti, a cura di strutture pubbliche nell'ambito del Servizio sanitario nazionale e a spese del datore del lavoro, ad accertamento di assenza di

tossicodipendenza prima dell'assunzione in servizio e, successivamente, ad accertamenti periodici.

Il settore dei trasporti, ovviamente, è uno di questi, considerato, sia sotto il profilo dell'utenza trasportata (trasporto di persone), sia sotto il profilo del pericolo grave connesso alla guida di mezzi di trasporto, anche di cose, molto elevato nel caso di automezzi di grandi dimensioni.

I lavoratori tossicodipendenti assunti con contratto di lavoro a tempo indeterminato e i lavoratori familiari di tossicodipendenti possono fruire, in base al CCNL di riferimento di applicazione del relativo contratto di lavoro, di un periodo di aspettativa non retribuita di durata massima pari a tre anni, al fine di partecipare a programmi di disintossicazione e/o riabilitazione presso i servizi sanitari delle AST (cfr. art. 124, d.p.r. 309/1990).

Segnatamente, i contratti collettivi dispongono che durante il periodo di aspettativa non decorre l'anzianità di servizio e alcuni prevedono la non computabilità di tale periodo di aspettativa nella base di calcolo del TFR.

Il lavoratore che non completa il programma di riabilitazione durante il suddetto periodo di aspettativa, può richiedere un'ulteriore aspettativa, che, sommata al periodo precedente, non superi comunque i tre anni (Circ. Min. Lav. 164/1991). In assenza di dispo-sizioni legislative si può ritenere che il periodo di aspettativa per i familiari coincida con quello stabilito per il tossicodipendente.

Il lavoratore interessato all'aspettativa deve far accertare lo stato di tossicodipendenza dal Servizio per le tossicodipendenze (SERT), istituito presso ciascuna AST (Circ. 164/1991, cit.).

I contratti collettivi stabiliscono, ove del caso, i termini entro cui il lavoratore deve comunicare all'azienda di voler utilizzare il periodo di aspettativa ed il periodo entro il quale deve presentarsi al lavoro alla fine del congedo.

L'art. 42 CCNL Assotrasporti prevede che il lavoratore dipendente o il socio lavoratore, assunto con contratto a tempo indeterminato, per il quale sia stato accertato dalle competenti autorità sanitarie lo stato di tossicodipendenza o etilismo e intenda accedere ai servizi di riabilitazione, ha diritto alla conservazione del posto per un tempo non superiore a dieci mesi, in caso di tossicodipendenza, e non superiore ai tre mesi in caso di etilismo. Tale assenza non dà diritto o titolo a nessun tipo di competenza, né economica, né normativa, né previdenziale.

All'evidenza, come accennato sopra, la disciplina del CCNL ricalca quella di legge, ma è più severa in quanto prevede una aspettativa di durata estremamente minore.

Articolo di Pasquale Dui tratto dal TN 3/2020 anno XXII

© TN Trasportonotizie - Riproduzione riservata

